



# Richtlinie zur Lohntransparenz

COM (2021) 93

# Zusammenfassung

Ziel des vorliegenden Richtlinienentwurfs ist die Wahrung und Durchsetzung des Grundrechts auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer mittels verbindlicher Maßnahmen zu mehr Lohntransparenz sowie einer leichteren Rechtsdurchsetzung. Obwohl dieses Grundrecht seit langem rechtlich verankert ist, verdienen Frauen in der EU noch immer um 14 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Fortschritte sind trotz vielfältiger Bemühungen kaum wahrzunehmen, insbesondere, weil konkrete verbindliche Maßnahmen auf EU-Ebene bisher fehlen.

Weil Transparenz über Einkommensunterschiede eine wichtige Maßnahme zur Bekämpfung des Gender Pay Gap ist, begrüßt die AK die Initiative auf europäischer Ebene und die Zielsetzung dieses Richtlinienentwurfs. Die AK ist jedoch der Ansicht, dass der Richtlinienentwurf in manchen Punkten im Sinne einer vollen Lohntransparenz gestärkt und nachgeschärft werden sollte (siehe dazu unten im Überblick). Es ist Handlungsbedarf gegeben und volle Lohntransparenz kann einen großen Beitrag für mehr Gerechtigkeit leisten. Das ist eine Frage der Fairness.

## Wichtige Punkte aus Sicht der AK:

- **Berichterstattung:** Die AK begrüßt ausdrücklich die Einführung einer öffentlichen Berichterstattung über das Lohngefälle durch die ArbeitgeberInnen. Die AK gibt allerdings zu bedenken, dass der Schwellenwert von 250 ArbeitnehmerInnen, ab welchem ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet sind, viel zu hoch angesetzt ist. Diese Beschränkung wird dazu führen, dass nur etwa ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen in der EU von dieser Maßnahme profitieren kann. Daher sollte dieser Schwellenwert auf 25 ArbeitnehmerInnen herabgesetzt werden.
- **Gemeinsame Entgeltbewertung:** Der Richtlinienentwurf verankert die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen zu einer Entgeltbewertung gemeinsam mit der ArbeitnehmerInnenvertretung, wenn im Zuge der Berichterstattung ein ungerechtfertigter Unterschied beim Durchschnittseinkommen zwischen den Geschlechtern von mindestens 5 % besteht. Diese Bestimmung ist einerseits zu begrüßen, da dadurch die ArbeitgeberInnen gezwungen sind, ein größeres Augenmerk auf eine objektive und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung sowie Einstufungskriterien zu legen und Abhilfemaßnahmen zu schaffen. Andererseits ist die Beschränkung auf Betriebe mit mindestens 250 ArbeitnehmerInnen aus oben genannten Gründen zu kritisieren.
- **Auskunftsrecht:** Die AK befürwortet grundsätzlich die Einführung eines (von der Betriebsgröße unabhängigen) Auskunftsrechts der ArbeitnehmerInnen über das durchschnittliche Einkommen von Vergleichsgruppen im Betrieb, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Das Auskunftsrecht geht aus Sicht der AK jedoch nicht weit genug: Um eine vermutete Entgeltdiskriminierung verfolgen zu können, braucht es Wissen über die konkrete Höhe und Zusammensetzung des Entgelts, heruntergebrochen auf einzelne KollegInnen.
- **Prozessrechte:** Die AK begrüßt ausdrücklich die Bestimmungen zur Stärkung der Prozessrechte der ArbeitnehmerInnen. Auch das Verbandsklagerecht, welches auch Verfahren für mehrere ArbeitnehmerInnen ermöglicht, sowie das schärfere Sanktionsregime sind positiv hervorzuheben. Es ist von enormer Wichtigkeit, dass diese wichtigen Vorstöße in dieser Form im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens umgesetzt und nicht verwässert werden.
- **Sozialer Dialog:** Die AK unterstützt den Ansatz, dass die Sozialpartner laut Richtlinienentwurf die Hauptakteure auf nationaler Ebene sein sollen. Wichtig ist, dass die Kollektivvertragsautonomie als Grundpfeiler der Rechte der Gewerkschaften gewährleistet bleibt.

---

# Die Position der AK

---

Zur Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen, kurz Richtlinie zur Lohntransparenz, hält die AK zu folgenden Artikeln fest:

## **Art. 3 - Begriffsbestimmungen**

Die Einführung umfassender und konkreter Begriffsbestimmungen ist zu begrüßen. Insbesondere die neugefasste Definition von Entgelt umfasst nun – in Umsetzung der Rechtsprechung – explizit Löhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der/die ArbeitgeberIn aufgrund des Arbeitsverhältnisses dem/der ArbeitnehmerIn mittelbar oder unmittelbar leistet. Entgeltdifferenzen zwischen den Geschlechtern sind nicht nur bei der Grundentlohnung, sondern häufig gerade bei zusätzlichen Vergütungen feststellbar. So kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass Frauen aufgrund der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit mittelbar bei der Entlohnung diskriminiert werden, weil ihr Dienstwagen für die Dauer der Elternteilzeit entzogen, jedoch kein geldwerter Ausgleich dafür geleistet wird. Die AK begrüßt insbesondere die Tatsache, dass der Richtlinienentwurf auch die intersektionellen Aspekte von Diskriminierung anerkennt, wonach die Entgeltdiskriminierung auch eine Diskriminierung aufgrund einer Kombination von Geschlecht und einem anderen Diskriminierungsmerkmal umfasst. Unklar ist jedoch, welche bzw wie Instrumente dazu genutzt werden können, diese aufzudecken. Es muss sichergestellt sein, dass Fälle, in denen Lohndiskriminierung aus einer Kombination von Geschlecht und einem anderen geschützten Merkmal resultiert, als solche erkannt werden können. Hierfür bedarf es einer weiteren Klarstellung im Richtlinienentwurf. Kritisch anzumerken ist, dass im Richtlinienentwurf durchwegs der Begriff „ArbeitnehmervertreterIn“ in unterschiedlichen Kontexten verwendet wird, ohne dass der Begriff definiert wird. Es sollte eine Klarstellung zwischen dem innerbetrieblichen Kontext (Betriebsrat ua) und dem außerbetrieblichen Kontext (Arbeiterkammer, Gewerkschaften ua) erfolgen.

## **Art. 4 - Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit**

Bislang gab das europäische Recht keine konkreten verbindlichen Kriterien zur Arbeitsbewertung vor. Positiv zu bewerten ist daher die von der AK schon länger geforderte Präzisierung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit, was durch Klarstellungen im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH und die Einführung objektiver Kriterien in den Richtlinienentwurf Eingang gefunden hat. Kritisch anzumerken ist, dass die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Bewertung der Arbeit (Kriterien und Vergleichbarkeit) nicht dazu führen dürfen, dass die Kollektivvertragsautonomie beeinträchtigt wird. Die Instrumente und Methoden zur Arbeitsbewertung sollten unter Beteiligung der Sozialpartner entwickelt werden. Weiters ist zu kritisieren, dass im Richtlinienentwurf die charakteristischen Anforderungen an die Arbeit von Frauen bei der Arbeitsbewertung nicht berücksichtigt werden müssen. Es wäre wünschenswert, dass die erforderlichen Fähigkeiten und Merkmale der typischerweise von Frauen ausgeübten Arbeit nicht außer Acht gelassen werden zB auch soziale Kompetenzen, die für die Arbeit in vielen frauendominierten Berufen typisch sind, wie zB in der Pflegearbeit. Dies würde dazu beitragen, die Unterbewertung von Arbeit, die typischerweise von Frauen geleistet wird, zu bekämpfen. Zunehmend werden in frauendominierten Beschäftigungsfeldern des Dienstleistungssektors digitale Kompetenzen verlangt, die aber nicht als solche wahrgenommen werden. Digitale Kompetenzen und Anforderungen sollten durch Arbeitsbewertung sichtbar gemacht werden.

## **Art. 5 und 6 - Lohntransparenz vor der Beschäftigung, bei der Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung**

Besonders begrüßenswert sind die vorgeschlagenen Maßnahmen zur besseren Verfügbarkeit von Informationen über das Arbeitsentgelt bereits vor der Einstellung und der Transparenz der Entgeltstrukturen. In Österreich wurde bereits 2011 die Verpflichtung für ArbeitgeberInnen zur Angabe

des Mindestentgelts sowie die Bereitschaft zur Überzahlung in Stelleninseraten eingeführt. Allerdings führt dies in der Praxis nur dazu, dass der Zusatz „Überzahlung möglich“ angeführt wird. Über die tatsächliche Zahlungsbereitschaft sagt das wenig aus, da lediglich das „Ob“, nicht aber das „Wie viel“ einer Überzahlung angegeben werden muss. Nach dem Richtlinienentwurf muss neben dem Einstiegseinkommen auch die Spanne (konkrete Obergrenze) der betreffenden Stelle angegeben werden. Weiters darf im Bewerbungsprozess nicht nach der Lohnentwicklung in früheren Beschäftigungsverhältnissen gefragt werden. Zudem sind geschlechtsneutrale Stellenbeschreibungen und Laufbahnentwicklungen vorab den BewerberInnen unaufgefordert zur Verfügung zu stellen. Diese Punkte sind sehr positiv zu sehen, da davon ausgegangen werden kann, dass diese Bestimmungen dazu geeignet sind, zu ausgewogenen und fairen Gehaltsverhandlungen zu führen und die Perpetuierung bestehender Entgeltdiskriminierungen zu verhindern.

#### **Art. 7 - Auskunftsrecht & Verbot von Vertraulichkeitsklauseln**

Die Einführung eines von der Betriebsgröße unabhängigen Auskunftsrechts der einzelnen ArbeitnehmerInnen über ihr eigenes individuelles Einkommen und das Durchschnittseinkommen von Vergleichsgruppen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, ist grundsätzlich ein begrüßenswerter Ansatz. Ob ein Gruppenvergleich über die Durchschnittseinkommen generell dazu geeignet ist, Entgeltdiskriminierung individuell erfolgreich bekämpfen zu können, ist jedoch fraglich. Hierfür bräuchten die Betroffenen Auskünfte über die konkrete Höhe und Zusammensetzung des Entgelts, heruntergebrochen auf einzelne KollegInnen. Dieses Manko ist einer der zentralen Kritikpunkte an diesem Richtlinienentwurf. Anstelle des Auskunftsrechts lediglich auf Antrag wäre außerdem eine betriebsinterne jährliche Berichtspflicht effektiver, welche für volle Lohntransparenz sorgen würde und die Hürde eines individuellen Antrags nehmen würde. Eine der größten Hürden auf dem Weg zu mehr Einkommensgerechtigkeit bildet die innerbetriebliche Mauer des Schweigens gestützt durch arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln. Viele Frauen wissen überhaupt nicht, wie viel der Kollege bei gleich(wertig)er Arbeit verdient. Deswegen werden Unterschiede beim Entgelt oft gar nicht und manchmal nur durch Zufall sichtbar. Das im Richtlinienentwurf ausdrücklich verankerte Verbot von Vertraulichkeitsklauseln ist eine erfreuliche Klarstellung der in Österreich bereits geltenden

Rechtsansicht (Sittenwidrigkeit). Zu befürchten ist jedoch, dass es durch die vorgesehene Beschränkung auf die Zwecke der Rechtsdurchsetzung in der Praxis leider an Durchschlagkraft verlieren wird. Zum einen muss klar sein, dass ArbeitnehmerInnen über ihr individuelles Gehalt uneingeschränkt sprechen können sollten. Zum anderen müssen ArbeitnehmerInnen innerbetrieblich sowie mit ihrer rechtlichen (Interessen-)Vertretung auch über die Durchschnittseinkommen offen reden können, ansonsten die Gefahr besteht, dass aus Furcht um den Arbeitsplatz die Transparenz wieder auf der Strecke bleibt.

#### **Art. 8 - Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle**

Eine Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist in Österreich keine Neuheit. In § 11a des Gleichbehandlungsgesetzes findet sich bereits eine Grundlage zur Berichterstattung über Einkommen, auf welche bei einer Umsetzung aufgebaut werden kann. Derzeit trifft ArbeitgeberInnen, die dauernd mehr als 150 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, eine Verpflichtung, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Die Verkürzung des Intervalls von zwei Jahren auf ein Jahr und die verpflichtende Veröffentlichung laut Richtlinienentwurf sind erfreulich. Positiv hervorzuheben ist auch die verpflichtende Aufschlüsselung des Lohngefälles in Grundentgelt sowie ergänzende oder variable Entgeltbestandteile bei ArbeitnehmerInnengruppen, welche derzeit in den Einkommensberichten nicht vorgesehen ist und zu einer besseren Vergleichbarkeit führen kann. Zu kritisieren ist allerdings die im Richtlinienentwurf wesentlich zu hoch angesetzte Grenze von mindestens 250 Beschäftigten, bedenkt man, dass viele Betriebe, insbesondere in Staaten mit einem hohen Anteil an Klein- und Mittelbetrieben, somit von der Berichtspflicht befreit werden. Dieser Wert ist ein Rückschritt gegenüber der Empfehlung der Kommission aus 2014, die eine Meldepflicht für ArbeitgeberInnen mit mindestens 50 Beschäftigten vorschlägt. Wenn man den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ernst nimmt, dürfen nicht zwei Drittel aller Beschäftigten in Europa, welche in KMU beschäftigt sind, von diesem wichtigen Bereich der Lohntransparenz ausgenommen werden. Die Berichtspflicht sollte daher schon ab 25 Beschäftigten und nicht erst bei Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten zum Tragen kommen.

## **Art. 9 - Gemeinsame Entgeltbewertung**

Der Richtlinienentwurf geht einen großen Schritt voran und verankert die Verpflichtung einer gemeinsamen Entgeltbewertung mit einer ArbeitnehmerInnenvertretung, wenn im Zuge der Berichterstattung ein ungerechtfertigter Unterschied beim Durchschnittseinkommen zwischen den Geschlechtern von mindestens 5 % besteht. Diese Bestimmung ist ausdrücklich zu begrüßen, da dadurch die ArbeitgeberInnen gezwungen sind, ein größeres Augenmerk auf eine objektive und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Einstufungskriterien zu legen. Andererseits ist die Beschränkung auf Betriebe mit mindestens 250 ArbeitnehmerInnen aus oben genannten Gründen (siehe Artikel 8) zu kritisieren. In der Erläuterung findet sich, dass bei Fehlen einer förmlichen ArbeitnehmerInnenvertretung im Betrieb, die/der ArbeitgeberIn zum Zweck der gemeinsamen Entgeltbewertung eine/n oder mehrere ArbeitnehmerInnen benennen können soll. Diese Vorgehensweise ist scharf zu kritisieren, da hier keinesfalls gewährleistet ist, dass die von der ArbeitgeberInseite benannten Personen das Vertrauen der Belegschaft haben und im Interesse dieser handeln. Zudem setzt es die betroffenen ArbeitnehmerInnen aufgrund ihres Abhängigkeitsverhältnisses unter Druck und kann sich somit auch kontraproduktiv für die Sache und unter Umständen gegen die Gründung von Betriebsräten auswirken. Zudem fehlen Kriterien, unter welchen die ArbeitnehmerInnen ausgewählt werden sollen. Unklar ist auch, was die Konsequenzen sind, wenn die/der ArbeitgeberIn trotz nicht gerechtfertigtem Einkommensunterschied keine Abhilfe schafft. Es fehlen hier auch Fristen, bis wann Abhilfe geschaffen werden muss. Es besteht weiterer Klärungsbedarf in der Richtlinie, ob dies zB schon eine Verletzung der Rechte und Pflichten iSd Artikel 20 Abs 2 darstellt, die mit einer Geldstrafe geahndet werden kann.

## **Art. 10 - Datenschutz**

Hier werden Datenschutzbedenken ausgeräumt, indem die Zugänglichkeit der Informationen auf die ArbeitnehmerInnenvertretung oder Gleichbehandlungsstelle beschränkt wird, sollte die Gefahr bestehen, individuelle Einkommen zu identifizieren. Angeregt wird eine Klarstellung in der Richtlinie, dass diese Einschränkung in einem Gerichtsverfahren obsolet wird.

## **Art. 11 - Sozialer Dialog**

Die Beteiligung der Sozialpartner ist sichergestellt, indem einerseits die Mitgliedstaaten die Rechte und Pflichten, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, mit den Sozialpartnern zu erörtern haben und andererseits die Mitgliedstaaten die Sozialpartner mit der Durchführung dieser Richtlinie betrauen können. Beide Maßnahmen sind aus Sicht der AK sehr zu unterstützen.

## **Art. 13 - Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen**

Die Ermächtigung von Gleichbehandlungsstellen Klagen vor Gericht zu erheben ist eine signifikante Neuerung. Bisher ist ihnen lediglich der Zugang zur Gleichbehandlungskommission offen gestanden. Dies ist in Ländern, in denen keine gesetzliche Interessenvertretung etabliert ist, sehr begrüßenswert, da es in allen Ländern schon verpflichtend Gleichbehandlungsstellen geben muss, die hier diese Lücke füllen können. Positiv zu bewerten ist das Verbandsklagerecht, welches auch Verfahren für mehrere ArbeitnehmerInnen ermöglicht. So können Verfahren gleich für eine ganze Gruppe kostenschonender und schneller durchgeführt werden. Ein wichtiger Punkt im Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung ist nämlich, dass die Last der Durchsetzung nicht nur auf den einzelnen ArbeitnehmerInnen liegt, sondern dass auch im Kollektiv vorgegangen werden kann.

## **Art. 14 - Anspruch auf Entschädigung**

Eine zentrale Verbesserung der Stellung von ArbeitnehmerInnen bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung kann die vorgesehene verstärkte Entschädigungspflicht bringen. Durch die Entschädigung soll die/der ArbeitnehmerIn in eine Situation versetzt werden, in der sie/er sich befunden hätte, wenn die Diskriminierung nicht erfolgt wäre. Dazu zählt die vollständige Einbeziehung von Entgeltnachzahlungen inkl Boni etc sowie die Entschädigung für entgangene Chancen und ein immaterieller Schadenersatz. Die explizite Erwähnung der entgangenen Chancen bezieht die Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung sowie beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen mit ein, was zu einer Verbesserung der Gesetzeslage führen wird. Angeregt wird, dass in der Richtlinie noch klar herausgearbeitet wird, dass auch sozialversicherungsrechtliche Schäden, unter anderem der Pensionsschaden zu ersetzen ist.

## **Art. 15 - Sonstige Rechtsmittel**

Der Richtlinienentwurf normiert bei Verstößen die Erlassung einstweiliger Verfügungen und gegebenenfalls die wiederholte Einhebung von Zwangsgeldern, sodass eine abschreckende Wirkung sichergestellt wird. Dies ist aus Sicht der AK zu begrüßen.

## **Art. 16 - Verlagerung der Beweislast**

Begrüßt wird explizit die Beweislastumkehr in Übereinstimmung mit der bestehenden Rechtsprechung. Wenn ArbeitgeberInnen die in diesem Richtlinienentwurf festgelegten Pflichten nicht erfüllen, so trifft sie die volle Beweislast, ohne dass die ArbeitnehmerInnen den Anschein der Diskriminierung belegen müssen. Die Durchsetzung der Ansprüche aus diesem Richtlinienentwurf wird dadurch noch einmal erleichtert. Diese Regelung stärkt die Stellung von ArbeitnehmerInnen in Verfahren enorm und entspricht einer langjährigen Forderung der AK.

## **Art. 17 - Zugang zu Beweismitteln**

Der fehlende Zugang zu den Einkommensdaten der Vergleichspersonen als Beweismittel ist in der Praxis häufig ein Problem und kann zum Verlust des Prozesses führen. Durch diese Bestimmung soll nun sichergestellt werden, dass ArbeitgeberInnen in Verfahren verpflichtet werden können, solche Daten herauszugeben. Das ist ein positiver und großer Schritt für die bessere Durchsetzbarkeit von Ansprüchen bei Entgeltdiskriminierung und ist aus Sicht der AK sehr zu begrüßen.

## **Art. 18 - Verjährungsfristen**

Die Hemmschwelle im aufrechten Arbeitsverhältnis gegen die/den ArbeitgeberIn vorzugehen, ist oft so hoch, dass viele ArbeitnehmerInnen erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses klagen. Dadurch kommt es aufgrund der in Österreich geltenden Verjährungsfrist von 3 Jahren oft zu einem großen Anspruchsverlust. Nach dieser geplanten Regelung müssen die Verjährungsfristen mindestens 3 Jahre dauern und dürfen erst beginnen, sobald der Verstoß behoben ist und die/der ArbeitnehmerIn davon Kenntnis erlangt hat oder erlangen hätte müssen. Sollte die Diskriminierung während des gesamten Arbeitsverhältnis angedauert haben, könnten ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche für die gesamte Dauer der Diskriminierung fordern. Dies

ist nicht nur positiv für die individuellen Ansprüche der ArbeitnehmerInnen, sondern kann auch generalpräventiv gegen Entgeltdiskriminierung wirken und ist sehr zu begrüßen.

## **Art. 19 - Gerichts- und Verfahrenskosten**

Mit dieser Bestimmung wird festgelegt, dass die/der ArbeitgeberIn für den Fall, dass sie/er einen Prozess verliert, dem/der KlägerIn die Gebühren und Vertretungskosten ersetzen muss. Falls die/der ArbeitgeberIn als beklagte Partei gewinnt, bekommt sie/er seine Kosten nicht ersetzt, es sei denn, dass die Klage wider Treu und Glauben erhoben wurde, eindeutig unseriös war oder die Nichtbeitreibung unter den besonderen Umständen des Falls als offensichtlich unangemessen erachtet wird. Dies stellt einen längst eingeforderten Paradigmenwechsel dar und beseitigt ein wesentliches Verfahrenshindernis für die Betroffenen von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Diese Art des Kostenersatzes entspricht dem arbeitsrechtlichen Schutzprinzip, indem sie auf die schwächere Position der ArbeitnehmerInnen Rücksicht nimmt und ist daher sehr zu begrüßen. Die überaus offen gewählte Formulierung der Ausnahme von der Kostenersatzpflicht sollte jedoch stärker konkretisiert bzw eingeschränkt werden, damit nicht jedem verloren gegangenen Prozess ein langer Prozess über die Kostenersatzpflicht nachfolgt. Es ist anzunehmen, dass der Einwand der unseriösen oder unangemessenen Klage pauschal seitens des/der obsiegenden ArbeitgeberIn angewendet werden wird, um doch noch die Kosten von der/dem ArbeitnehmerIn ersetzt zu bekommen.

## **Art. 20 - Sanktionen**

Mit diesem Artikel sollen strengere Sanktionen für Verstöße gegen die aus dem Richtlinienentwurf erlassenen Vorschriften geschaffen werden. Es sollen zB Geldstrafen eingeführt werden, die eine abschreckende Wirkung haben. Bei wiederholten Verstößen sollen weitere spezifische Sanktionen wie zB der Entzug von öffentlichen Zuwendungen verhängt werden. Dass im Bereich der Sanktionen weit gedacht werden soll, auch im Sinne eines Entzugs öffentlicher Zuwendungen oder eines vorübergehenden Ausschlusses von der weiteren Gewährung finanzieller Anreize oder Kredite, ist sehr erfreulich.

## Art. 21 - Öffentliche Aufträge und Konzessionen

Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen ist ein besonderes Augenmerk auf die Lohngleichheit zu legen. Der Richtlinienentwurf sieht hier zB Sanktionen und Kündigungsmöglichkeiten für öffentliche AuftraggeberInnen vor, um den Grundsatz des gleichen Entgelts bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen sicherzustellen. Dies ist aus Sicht der AK jedenfalls zu begrüßen. Bedauerlicherweise wird die Wirksamkeit dieser Regelung stark dadurch eingeschränkt, dass sie auf ArbeitgeberInnen mit mindestens 250 ArbeitnehmerInnen mit ungerechtfertigtem Unterschied beim Durchschnittseinkommen zwischen den Geschlechtern von mindestens 5 % beschränkt ist. Es sollten auch Unternehmen mit weniger Beschäftigten von dieser Bestimmung erfasst sein.



---

## Kontaktieren Sie uns!

---

### In Wien:

#### Melanie Kocsan

T +43 (0) 1 501 651 2795  
[melanie.kocsan@akwien.at](mailto:melanie.kocsan@akwien.at)

#### Bundesarbeitskammer Österreich

Prinz-Eugen-Straße 20-22  
1040 Wien, Austria  
T +43 (0) 1 501 65-0

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

### In Brüssel:

#### Petra Völkerer

T +32 (0) 2 230 62 54  
[petra.voelkerer@akeuropa.eu](mailto:petra.voelkerer@akeuropa.eu)

#### AK EUROPA

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU  
Avenue de Cortenbergh 30  
1040 Brüssel, Belgien  
T +32 (0) 2 230 62 54

[www.akeuropa.eu](http://www.akeuropa.eu)

---

## Über uns

---

Die Bundesarbeitskammer (AK) ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,8 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler sowie auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die AK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.

Die Aufgaben des 1991 eröffneten AK EUROPA Büros in Brüssel sind einerseits die Repräsentation der AK gegenüber europäischen Institutionen und Interessensorganisationen, das Monitoring von EU-Aktivitäten und die Wissensweitergabe von Brüssel nach Österreich, sowie gemeinsam mit den Länderkammern erarbeitete Expertise und Standpunkte der Arbeiterkammer in Brüssel zu lobbyieren.