

**Deloitte.**

## Studie zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Österreichs Unternehmen zwischen  
Orientierung und Umsetzung



# Vorwort

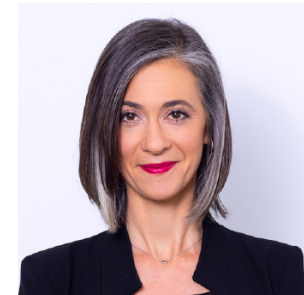
Die Frage nach fairen und transparenten Entlohnungsstrukturen hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen – sowohl in der öffentlichen Debatte als auch in Unternehmen und politischen Institutionen. Mit dem Inkrafttreten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Sommer 2023 rückt dieses Thema nun noch stärker in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen und unternehmerischen Praxis. Bis 7. Juni 2026 müssen die EU-Mitgliedsstaaten die Richtlinie, die mehr Transparenz und Fairness im Entgeltbereich bringen soll, in nationales Recht umsetzen. Das Problem: Zum aktuellen Zeitpunkt liegt noch kein österreichischer Gesetzesentwurf vor.

Vor dem Hintergrund bestehender nationaler Regelungen wirft die Umsetzung der Richtlinie aktuell daher noch viele Fragen auf. Wie müssen transparente Vergütungsstrukturen im Rahmen der Richtlinie aussehen? Welcher administrative und organisatorische Aufwand ist mit der Umsetzung verbunden? Haben sich die österreichischen Unternehmen bereits darauf vorbereitet? Und ist die Richtlinie tatsächlich die Lösung für mehr Einkommensgerechtigkeit?

In der vorliegenden Studie werfen wir einen genauen Blick auf diese und weitere Fragen und erläutern, worauf Unternehmen jetzt im Zusammenhang mit der Umsetzung achten sollten.

Wir wünschen eine spannende Lektüre.

Elisa Aichinger | Stefan Zischka



**Elisa Aichinger**  
Partner | Deloitte Österreich



**Stefan Zischka**  
Partner | Deloitte Legal

# Key Findings

## Vorherrschende Diskrepanz

Die Mehrheit der Befragten nimmt das eigene Unternehmen als transparent wahr. Doch in der Praxis sind nur in 19 % der Unternehmen sämtliche Entgeltinformationen für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich. Zudem setzen viele derzeit keine bewussten Maßnahmen zur Förderung von Einkommensgerechtigkeit.

## Großer Informationsbedarf

Der Großteil der Unternehmen kennt die Anforderungen zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie nicht. Und auch die möglichen Konsequenzen bei einer Nichtumsetzung der Transparenzpflichten sind weitgehend unbekannt.

## Zahlreiche Hürden

Obwohl viele nicht über die Anforderungen informiert sind, geht mehr als die Hälfte der Befragten von einem hohen Umsetzungsaufwand aus. Vor allem unklare Definitionen von gleicher und gleichwertiger Arbeit sowie kulturelle Barrieren werden diesbezüglich als zentrale Herausforderungen wahrgenommen. Außerdem fehlt es mangels eines Gesetzesentwurfes an einer klaren Rechtsgrundlage, um rechtssicher handeln zu können.

## Klare Erwartungen

Trotz einiger Hürden stehen die Unternehmen der Richtlinie positiv gegenüber und rechnen mit einem positiven Einfluss auf die Einkommensgerechtigkeit. Dabei wünschen sie sich aber vor allem eine klare Handlungsanleitung und -empfehlung des österreichischen Gesetzgebers.

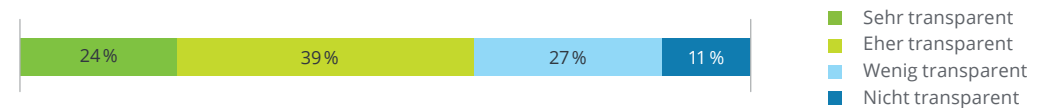
# Österreichs Unternehmen haben Aufholbedarf in Sachen Einkommenstransparenz

„Über das Gehalt spricht man nicht“ – ein Satz, den die meisten Arbeitnehmenden im Laufe ihrer Karriere wohl mindestens einmal gehört haben. Tatsächlich gilt die Höhe des Einkommens in österreichischen Unternehmen noch immer als Tabuthema. Mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht soll sich das künftig ändern. Die vorliegende Studie zeigt jedoch, dass bereits heute eine Mehrheit der Befragten (63 %) ihr eigenes Unternehmen als transparent wahrnimmt, wenn es um das Thema Einkommen geht. Gleichzeitig schätzt mehr als ein Drittel (38 %) die Transparenz im eigenen Unternehmen als gering oder gar nicht vorhanden ein.

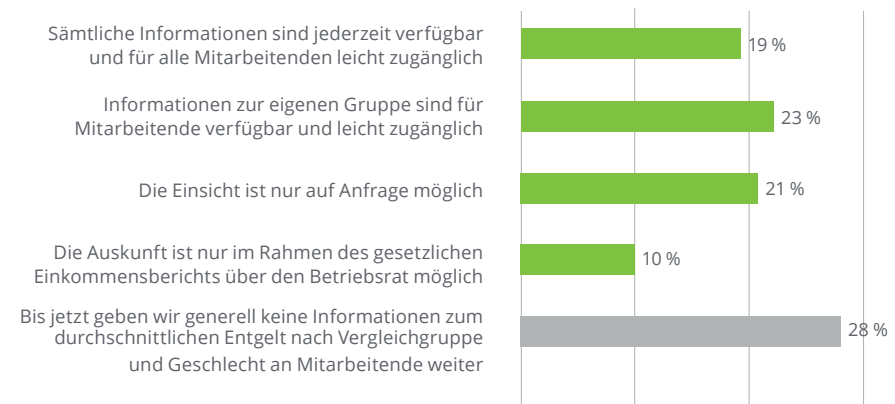
Ein differenzierter Blick auf die Ergebnisse zeigt: Über ein Viertel der Befragten (28 %) gibt aktuell keine Informationen zum durchschnittlichen Entgelt an die Mitarbeitenden weiter. Für ein Fünftel (21 %) ist die Einsicht in Entgeltinformationen auf Anfrage möglich, in weiteren 10 % der Unternehmen nur im Rahmen des gesetzlichen Einkommensberichts über den Betriebsrat. Interessant in diesem Zusammenhang: Während in 26 % der kleinen Unternehmen (bis 49 Mitarbeitenden) sämtliche Informationen zum durchschnittlichen Entgelt für alle Mitarbeitende leicht zugänglich sind, ist das nur in 18 % der großen Unternehmen (ab 250 Mitarbeitenden) der Fall. Der Vergleich zeigt, dass Einkommenstransparenz in kleinen Unternehmen strukturell leichter umsetzbar ist, während sie in großen Organisationen bislang deutlich seltener umfassend gelebt wird. Dies gewinnt sowohl im Hinblick auf Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung und Vertrauen als auch vor dem Hintergrund der bevorstehenden Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie besondere Bedeutung.

Vollständige Transparenz in Bezug auf Entgeltinformationen bleibt in der Praxis insgesamt die Ausnahme. Denn lediglich 19 % der Befragten geben an, dass sämtliche Entgeltinformationen für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich sind. 23 % haben zwar Einblick in die Entgeltinformationen ihrer eigenen Vergleichs- oder Beschäftigungsgruppe, jedoch nicht in jene anderer Mitarbeitender.

## Wie transparent ist Ihr Unternehmen generell in Bezug auf das Thema Einkommen?



## Inwieweit gibt es in Ihrem Unternehmen bereits heute Einkommenstransparenz?



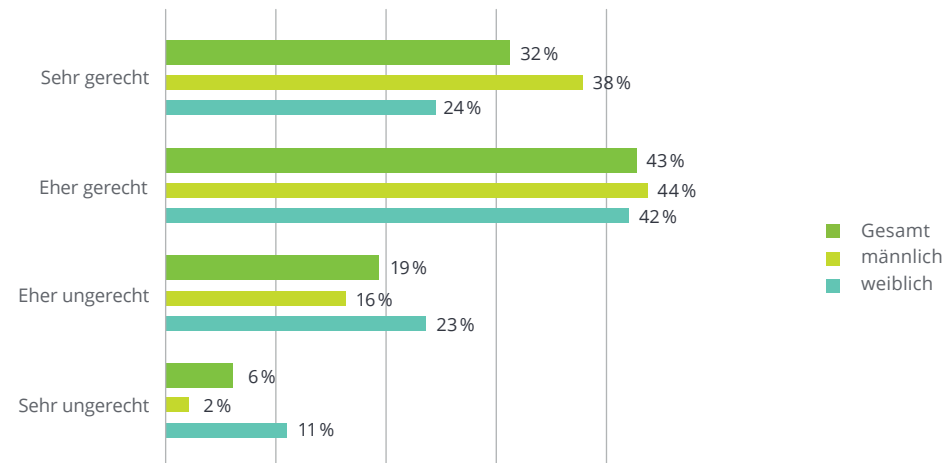
# Unternehmen sind überzeugt von Fairness – konkrete Maßnahmen werden kaum gesetzt

Zugang zu konkreten Entgeltinformationen ist in vielen Unternehmen bislang nur eingeschränkt gegeben. Dennoch wird die bestehende Einkommensverteilung mehrheitlich als gerecht wahrgenommen: Drei Viertel (75 %) bewerten die Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern im eigenen Unternehmen insgesamt als sehr oder eher gerecht. Doch es gibt klare Wahrnehmungsunterschiede zwischen den Geschlechtern: Während 38 % der Männer die Einkommensverteilung als sehr gerecht bewerten, sind lediglich 24 % der Frauen dieser Meinung. Gleichzeitig beurteilen sie 2 % der Männer, aber 11 % der Frauen als sehr ungerecht. Der Befund unterstreicht die Diskrepanz zwischen Wahrnehmung und Realität und verdeutlicht, warum Entgelttransparenz eine zentrale Voraussetzung für eine faktenbasierte Diskussion über Einkommensgerechtigkeit ist.

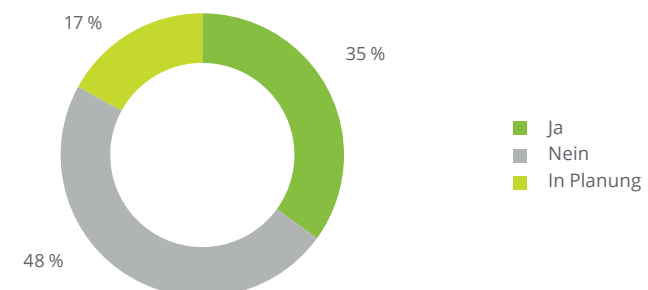
Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass häufig keine konkreten Maßnahmen zur Förderung von Einkommensgerechtigkeit etabliert sind. Fast die Hälfte (48 %) der befragten Unternehmen setzt derzeit keine konkreten Maßnahmen. Weitere 17 % haben entsprechende Initiativen zumindest geplant.

Auch hier zeigt sich die Diskrepanz zwischen Wahrnehmung und Realität. Trotz fehlender Einsicht in entsprechende Informationen schätzen viele ihre Entgeltstrukturen aus subjektiver Sicht als grundsätzlich transparent und gerecht ein, was eine objektive Bewertung unmöglich macht.

## Wie bewerten Sie die Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen in Ihrem Unternehmen?



## Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits konkrete Maßnahmen zur Förderung von Einkommensgerechtigkeit?



# Die Umsetzung der Richtlinie bringt viele Aufgaben für Unternehmen

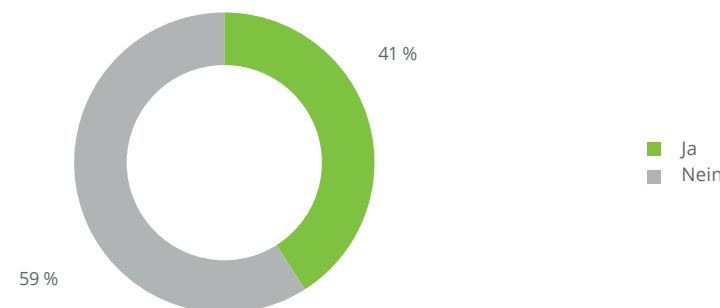
Obwohl der Stichtag am 7. Juni immer näher rückt, fällt der Informationsstand zur Umsetzung der kommenden Anforderungen bei den Unternehmen insgesamt sehr niedrig aus. Lediglich 35 % fühlen sich gut oder sehr gut informiert, während zwei Drittel der Befragten (65 %) angeben, kaum oder gar nicht über die bevorstehenden Anforderungen Bescheid zu wissen. Auch die möglichen rechtlichen Konsequenzen einer Nichtumsetzung sind vielen Unternehmen noch nicht bekannt: Der Mehrheit (59 %) sind entsprechende Folgen derzeit unklar.

Demnach besteht ein dringender Informationsbedarf im Hinblick auf die bald zwingend einzuhaltenden Transparenzpflichten. Der österreichische Gesetzgeber muss dringend Hilfestellungen anbieten und Maßnahmen ergreifen, um Unternehmen die Einhaltung der neuen Regelungen zu erleichtern. Vor allem das Zurverfügungstellen von praxisnahen Hilfsmitteln, Leitfäden und Schulungsangeboten – insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen – und die Einrichtung von Anlaufstellen sind in diesem Zusammenhang wirksame Mittel.

## Am 7. Juni 2026 muss die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht umgesetzt sein. Wie gut fühlen Sie sich über die kommenden Anforderungen zur Umsetzung informiert?



## Sind Sie sich über die rechtlichen Folgen bei Nichtumsetzung bewusst?

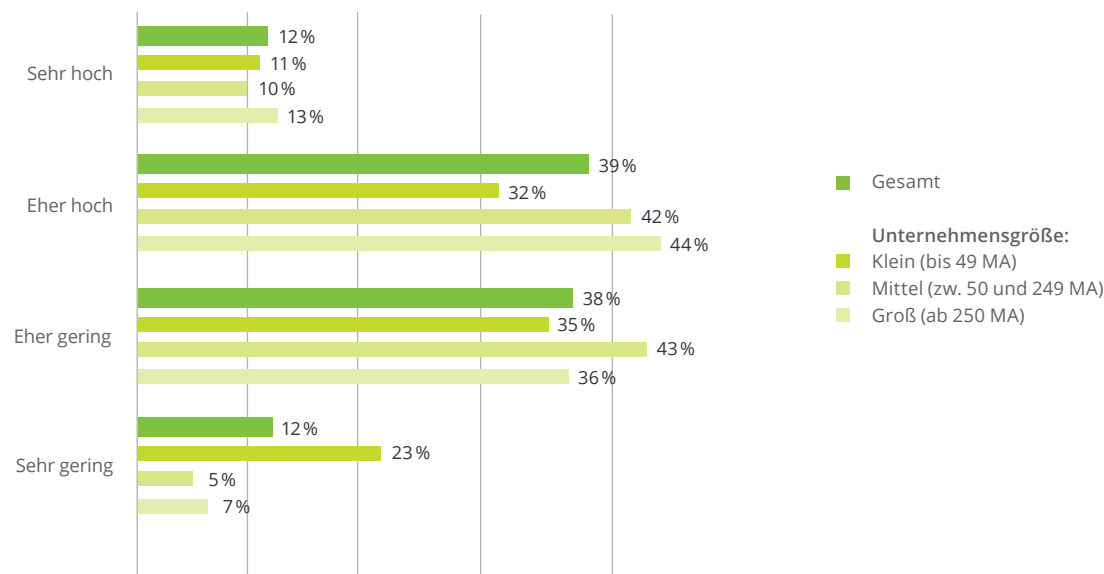


Der erwartete Umsetzungsaufwand wird von den Unternehmen sehr unterschiedlich eingeschätzt. 12 % (VJ: 11 %) der Unternehmen beurteilen diesen als sehr hoch, 39 % (VJ: 49 %) als eher hoch. Gleichzeitig gehen 38 % (VJ: 26 %) von einem eher geringen und 12 % (VJ: 5 %) von einem sehr geringen Aufwand aus. Insgesamt wird der Aufwand damit aktuell deutlich niedriger geschätzt als noch vor einem Jahr – und das, obwohl es mehrheitlich noch wenig Wissen zum Thema gibt.

Dies kann mehrere Gründe haben: Zum einen haben manche Unternehmen die Zeit seit vergangem Jahr genutzt und damit begonnen, gleiche und gleichwertige Arbeit im Unternehmen zu identifizieren sowie ihre Vergütungssysteme zu überarbeiten und anzupassen. Zum anderen entsteht durch die verzögerte Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht der Eindruck, dass dem Thema seitens des österreichischen Gesetzgebers nicht der entsprechende Stellenwert oder die entsprechende Dringlichkeit beigemessen wird.

Ebenfalls zu erwähnen: Größere Unternehmen erwarten einen höheren Umsetzungsaufwand als kleine Unternehmen. So gehen 57 % der Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeitenden von einem sehr oder eher hohen Aufwand aus. Bei Organisationen mit weniger als 50 Mitarbeitenden sind es nur 43 %. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden ab 2027 erstmals zur Berichterstattung über den Gender Pay Gap verpflichtet sind. Die dafür notwendigen unternehmensinternen Strukturen und Prozesse müssen jedoch bereits im Jahr 2026 geschaffen werden.

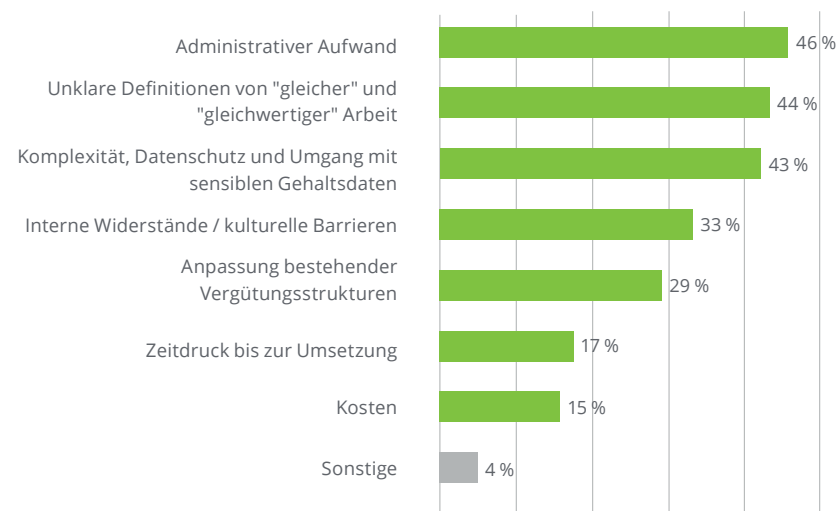
### Wie hoch erwarten Sie nach aktuellen Informationen den Aufwand für Ihr Unternehmen, der mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie verbunden ist?



Als zentrale Herausforderung im Zusammenhang mit der Umsetzung nennen die befragten Unternehmen vor allem den erwarteten administrativen Aufwand (46 %), wobei größere Unternehmen hier insgesamt von einem höheren administrativen Aufwand ausgehen als kleinere Unternehmen (54 % vs. 41 %). Aber auch die unklaren Definitionen von „gleicher“ und „gleichwertiger“ Arbeit (44 %) bereiten Kopfzerbrechen. Und während die Komplexität im Umgang mit sensiblen Gehaltsdaten und Datenschutzanforderungen 53 % der größeren Unternehmen vor Hürden stellt, ist das bei immerhin 32 % der kleineren Unternehmen der Fall. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass größere Unternehmen in der Regel über entsprechende Fachabteilungen verfügen, die dem Thema stärkere Aufmerksamkeit schenken. Darüber hinaus sieht insgesamt ein Drittel (33 %) mögliche interne Widerstände oder kulturelle Barrieren als Herausforderung.

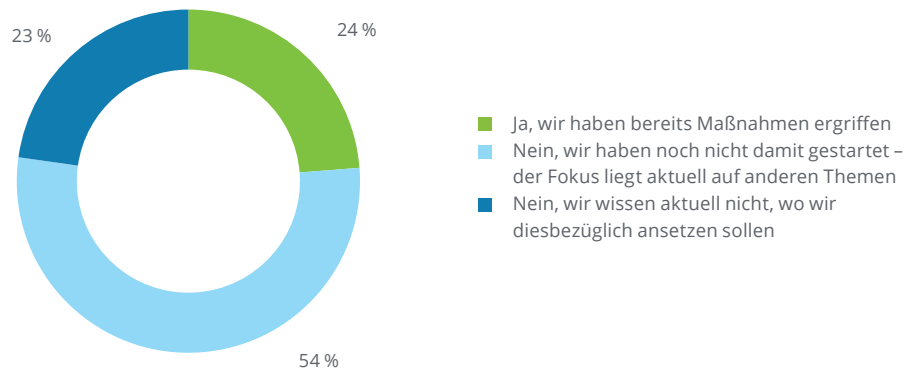
Die Antworten der Befragten bringen klar zum Ausdruck, wie wesentlich die fristgerechte Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht ist. Die Unternehmen können nämlich nur dann Transparenz gewährleisten und ihren Verpflichtungen nachkommen, wenn sie die rechtlichen Rahmenbedingungen kennen und diese verstehen. Gerade für Unternehmen, die bereits im kommenden Kalenderjahr den Reportingpflichten unterliegen, ist eine frühzeitige und gezielte Vorbereitung von zentraler Bedeutung.

#### Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung der Richtlinie?



Da die rechtlichen Rahmenbedingungen noch nicht bekannt sind, haben bislang auch nur wenige Unternehmen konkrete Maßnahmen eingeleitet: Weniger als ein Viertel (24 %) gibt an, erste Schritte zur Umsetzung der Richtlinie gesetzt zu haben. Ein Großteil (54 %) ist aktuell mit anderen Themen beschäftigt. Zudem stellen vor allem die ersten Umsetzungsschritte 23 % der Unternehmen vor Herausforderungen.

#### Haben Sie bereits Maßnahmen zur Umsetzung eingeleitet?

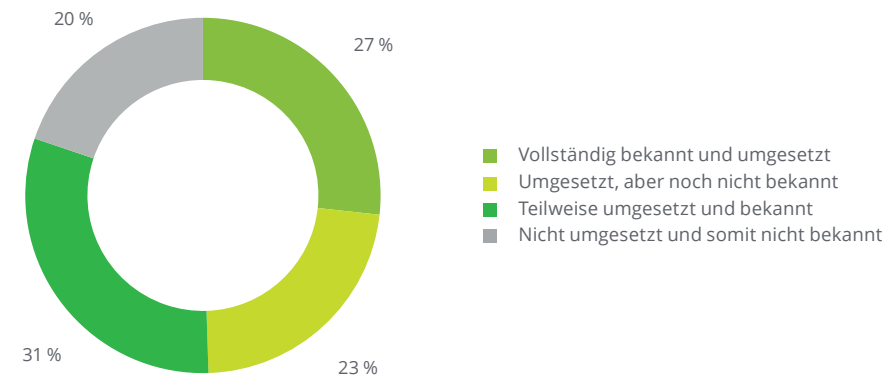


# Geschlechtsneutrale Bewertung von Arbeit als Voraussetzung für die Richtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie sieht unter anderem eine geschlechtsneutrale Bewertung von Arbeit und damit auch Definitionen von „gleicher“ und „gleichwertiger“ Arbeit innerhalb der Unternehmen vor. Bei diesem Punkt zeigt sich ein fragmentiertes Bild, das vielfach Handlungsbedarf offenbart: In einem Viertel der befragten Organisationen (27 %) sind diese Definitionen bereits vollständig etabliert und auch den Mitarbeitenden bekannt. In weiteren 23 % sind sie zwar umgesetzt, jedoch noch nicht unternehmensweit kommuniziert. 31 % der Unternehmen haben immerhin erste Schritte zur Umsetzung gesetzt, während 20 % bislang noch über keine entsprechenden Definitionen verfügen.

Die Befragung zeigt, dass viele Unternehmen in Bezug auf die Erwartung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, eine geschlechtsneutrale Bewertung von Arbeit vorzunehmen, noch einen weiten Weg vor sich haben. Obwohl in vielen Organisationen bereits erste Schritte zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung eingeleitet wurden, zeigt sich noch ein großer Handlungsbedarf bei dieser wichtigen Grundlagenarbeit. Gleichzeitig wird sichtbar, dass Unternehmen durchaus bereit sind, Maßnahmen zur Gewährleistung einer richtlinienkonformen Vergütungsstruktur zu setzen. Es braucht jedoch das Fundament einer Jobarchitektur, um Transparenz in Bezug auf das Entgelt zu gewährleisten. Einmal mehr wird so deutlich, wie zentral diese Basis für moderne Personalarbeit in heimischen Unternehmen ist.

**Die Richtlinie fordert eine geschlechtsneutrale Bewertung von Arbeit. Wie gut sind in Ihrem Unternehmen die notwendigen Definitionen für „gleiche“ und „gleichwertige“ Arbeit derzeit bekannt und umgesetzt?**

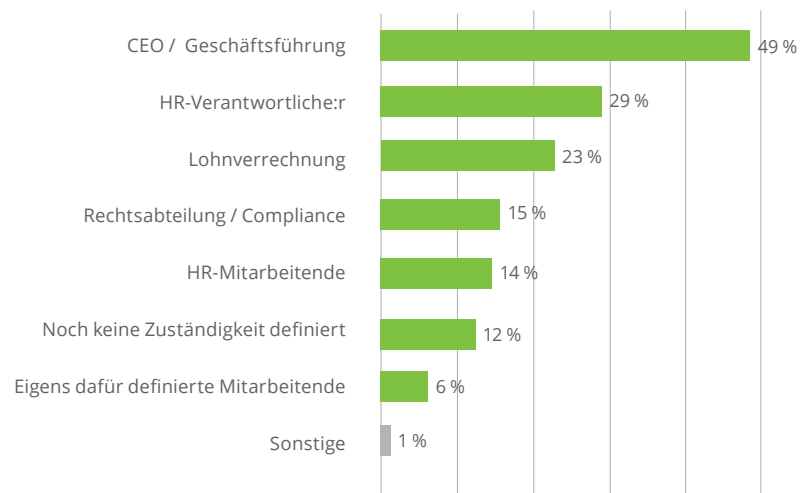




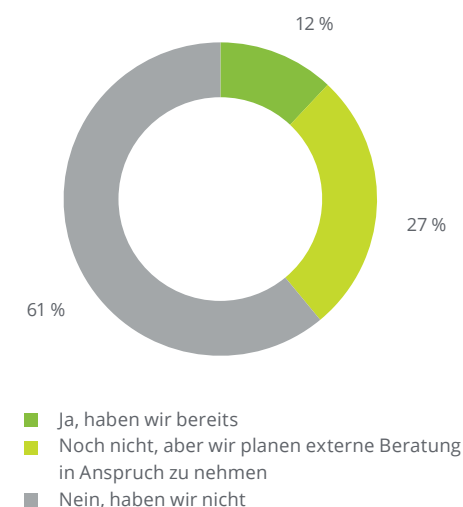
Die Umsetzung der Richtlinie erfordert klare interne Zuständigkeiten, die in den Unternehmen jedoch unterschiedlich verortet sind. In rund der Hälfte der befragten Unternehmen (49 %) liegt die Verantwortung dafür bei der Geschäftsführung. Bei 29 % ist sie im HR-Bereich angesiedelt, bei 23 % in der Lohnverrechnung. Eines von zehn Unternehmen (12 %) hat zudem noch keine entsprechende Zuständigkeit definiert. Jedes vierte Unternehmen (27 %) plant zudem, externe Beratung im Zusammenhang mit der Umsetzung in Anspruch zu nehmen.

Es zeigt sich deutlich, dass eine transparente und faire Vergütungsstruktur das Ergebnis einer vom Top-Management geprägten Unternehmenskultur ist. Klar ist jedoch auch, dass die Geschäftsführung nicht jene Instanz ist, die die erforderlichen Maßnahmen auch operativ umsetzt. Umso klarer zeigt sich, wie eng eine Gleichstellungs- und Transparenzstrategie mit klaren Strukturen und Prozessen sowie den entsprechenden Maßnahmen und Verantwortlichkeiten verzahnt werden muss, um auch eine nachhaltige Wirkung zu entfalten

### Wer ist in Ihrem Unternehmen für die Umsetzung der Richtlinie zuständig?



### Haben Sie bereits externe Beratung im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Anspruch genommen?

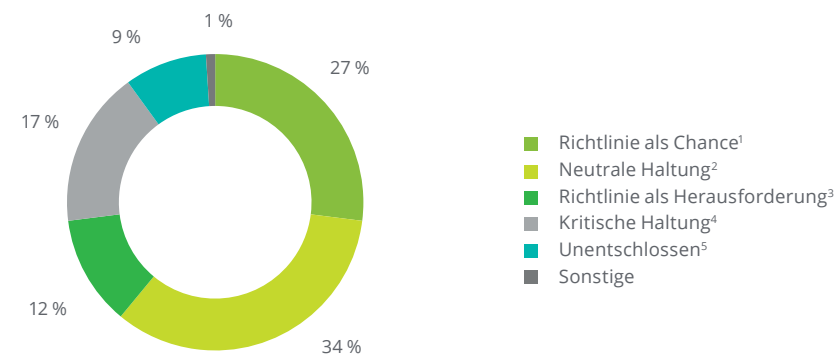


# Unternehmen erkennen das Potenzial, stehen jedoch auch vor Hürden

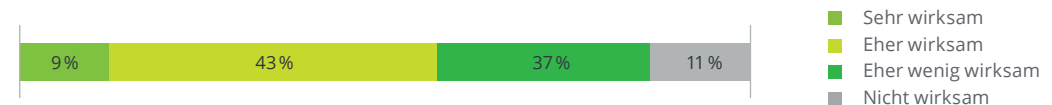
Die Umsetzung der Richtlinie stößt nicht in allen Unternehmen auf Zustimmung. Während 27 % in ihr eine Chance sehen, die Geschlechtergleichstellung im Unternehmen zu fördern, stehen ihr 17 % eher kritisch gegenüber. Ein Drittel (34 %) hat zumindest eine neutrale Einstellung. Weitere 12 % sehen insbesondere Herausforderungen in der praktischen Umsetzung. Und 9 % sind derzeit noch unsicher, welchen konkreten Einfluss die Richtlinie auf die Unternehmenspraxis haben wird. Damit zeigt sich, dass nur rund 3 von 10 Befragten in der Richtlinie wirklich eine Chance sehen – das ist auch in Hinblick auf die Relevanz von Gleichstellungsbemühungen in Unternehmen ein kritisches Zeichen.

Auch bei der Einschätzung der möglichen Auswirkungen auf die Einkommensgerechtigkeit zeigt sich ein differenziertes Bild. Der Großteil (52 %) erwartet jedoch einen positiven Einfluss auf die Einkommensgerechtigkeit in den Unternehmen.

**Ihre persönliche Meinung zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Wählen Sie jene Aussage aus, die am ehesten auf Sie persönlich zutrifft.**



**Wie schätzen Sie die potenzielle Wirksamkeit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Hinblick auf Einkommensgerechtigkeit ein?**



<sup>1</sup> Ich sehe die Richtlinie als Chance für Unternehmen, sich ernsthaft mit Strukturen und Prozessen auseinanderzusetzen und nachhaltig zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen

<sup>2</sup> Ich bin neutral gegenüber der Richtlinie eingestellt und sehe sowohl Chancen als auch Herausforderung für Unternehmen

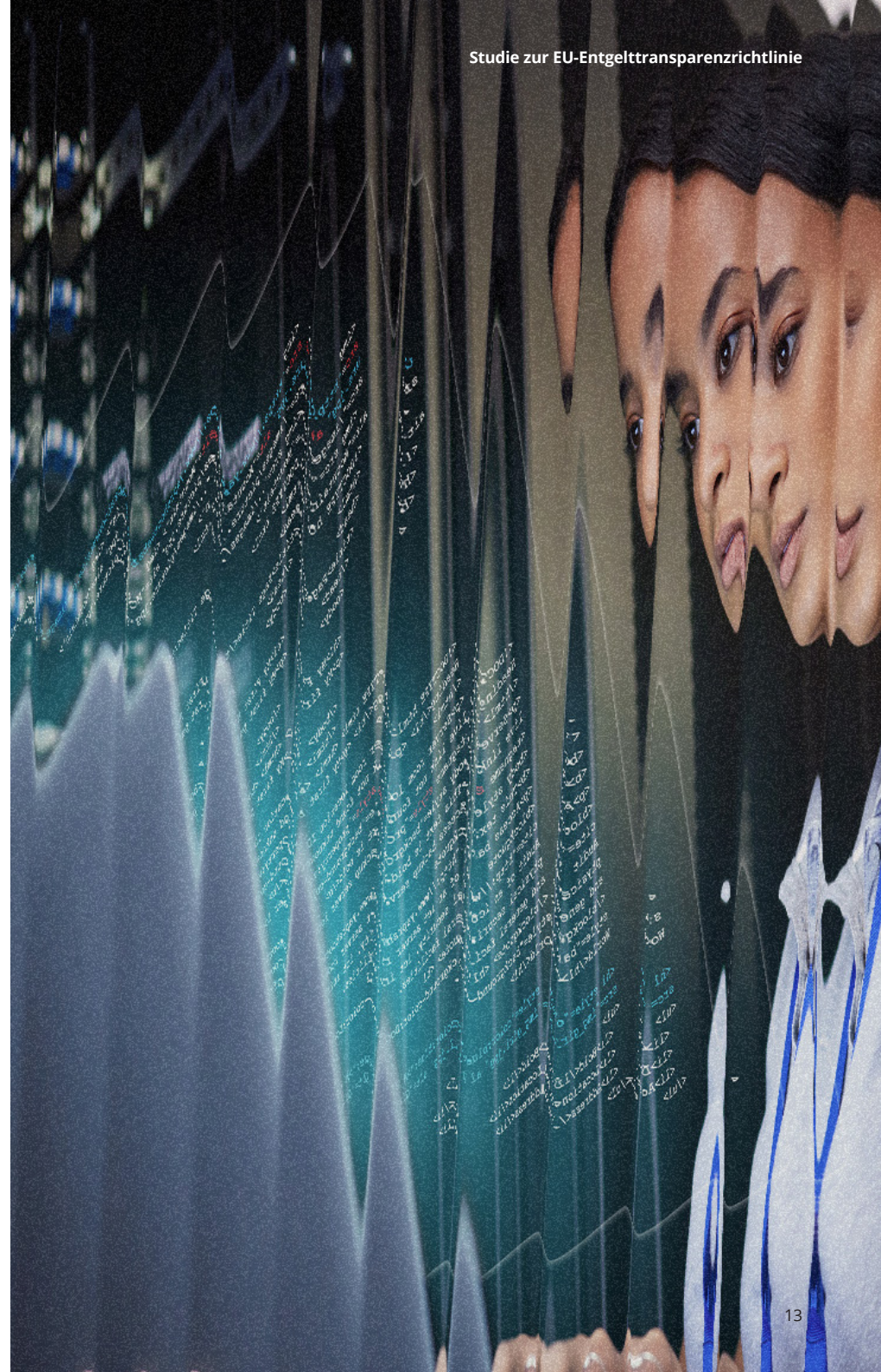
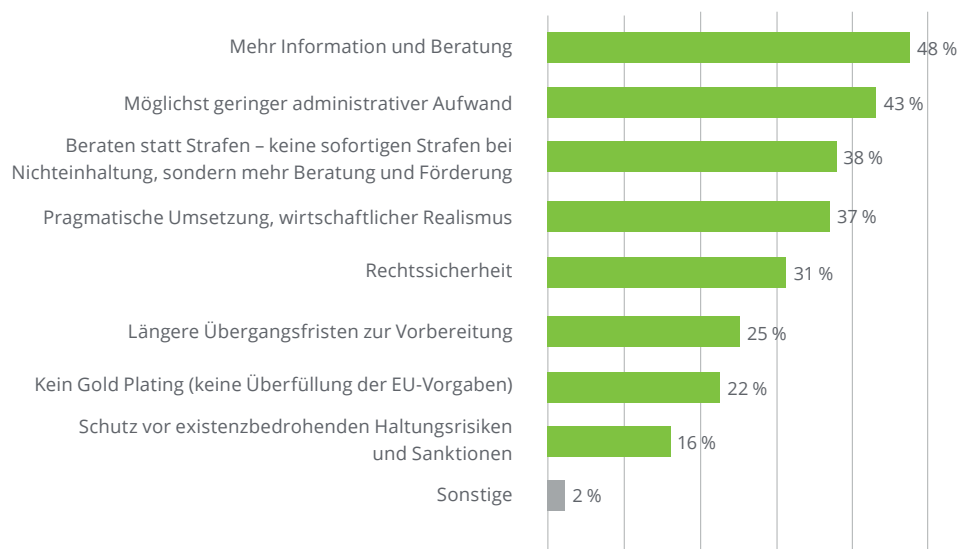
<sup>3</sup> Ich finde, dass die Richtlinie Unternehmen vor große Herausforderungen stellt, insbesondere hinsichtlich der praktischen Umsetzung und der zusätzlichen Bürokratie

<sup>4</sup> Ich stehe der Richtlinie eher kritisch gegenüber und bin der Meinung, dass sie möglicherweise mehr Probleme schafft, als sie löst

<sup>5</sup> Ich habe noch keine klare Meinung zur Richtlinie und bin unsicher, welchen Einfluss sie tatsächlich auf unsere Unternehmenspraxis haben wird


Doch bringt die nationale Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie auch den gewünschten Nutzen? Ein Großteil der Unternehmen sieht jedenfalls einen hohen Bedarf an Information und Beratung zum Thema (48 %). Ebenso wünschen sich viele eine Umsetzung mit möglichst geringem administrativem Aufwand (43 %). Darüber hinaus hoffen sie im Fall einer Nichteinhaltung zunächst auf Kulanz und Beratung statt auf unmittelbare Sanktionen (38 %). 37 % sprechen sich zudem für eine pragmatische Umsetzung aus, die die praktische Realität im Unternehmensalltag berücksichtigt.


#### Was wünschen Sie sich im Zusammenhang mit der nationalen Umsetzung der Richtlinie?



# Handlungsempfehlungen

Unsere Befragung zeigt, dass für die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie für viele Unternehmen noch ein weiter Weg zu gehen ist. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, bereits jetzt proaktiv erste Schritte zu setzen. Auch wenn die EU-Entgelttransparenzrichtlinie noch nicht in nationales Recht umgesetzt wurde, so bietet sie aufgrund ihres Detaillierungsgrades eine valide Grundlage, die es Unternehmen ermöglicht, bereits jetzt die folgenden Maßnahmen zu setzen:

 Grundsätzlich sollte eine Erhebung des Ist-Standes der Vergütungsstruktur und -entwicklung auf Basis bestehender Daten durchgeführt werden. Vor allem digitale Lohnvergleichs- und Analysetools sind in diesem Zusammenhang wirksame Hilfsmittel.

 Die Identifikation und Bewertung gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten nach objektiven und geschlechtsneutralen Parametern ist ebenfalls eine Grundvoraussetzung zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Dazu zählen Kompetenzen, physische und psychische Belastungen, Zuständigkeiten sowie Verantwortungen und Arbeitsbedingungen.



Unternehmen sollten zudem objektive Kriterien für die Entgeltfestsetzung definieren und den Recruiting-Prozess dahingehend überprüfen.



Auch die Definition objektiver Kriterien für die Entgeltentwicklung sowie Überprüfung des Prozesses zur Performanceevaluierung gelten als wichtige Maßnahmen.



Ebenso sollten sich Unternehmen auf die Auskunftspflichten durch die Etablierung nachvollziehbarer Entgeltbestandteile, Strukturen und Prozesse vorbereiten.



Führungskräfte und HR-Verantwortlichen sollten zudem auf ihre wichtige Rolle in der Kommunikation hingewiesen und entsprechend vorbereitet werden.

# Methode und Sample

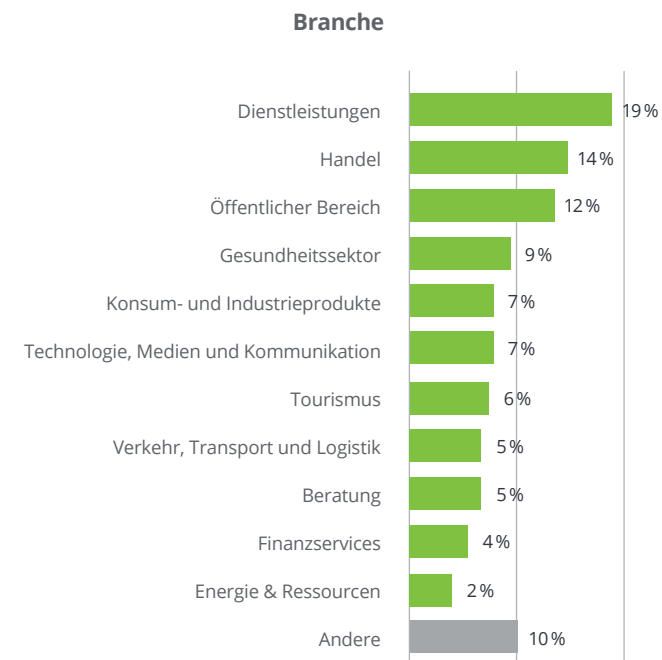
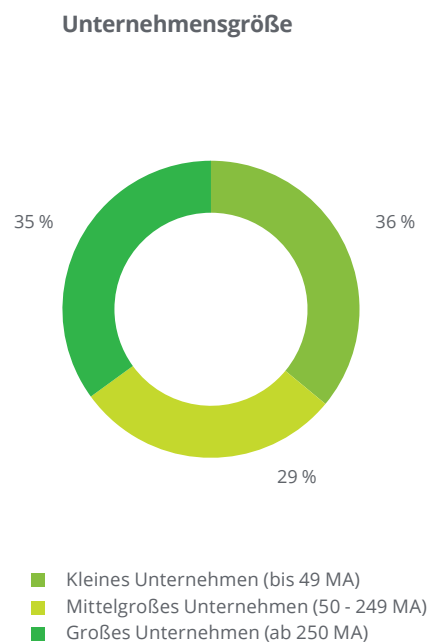
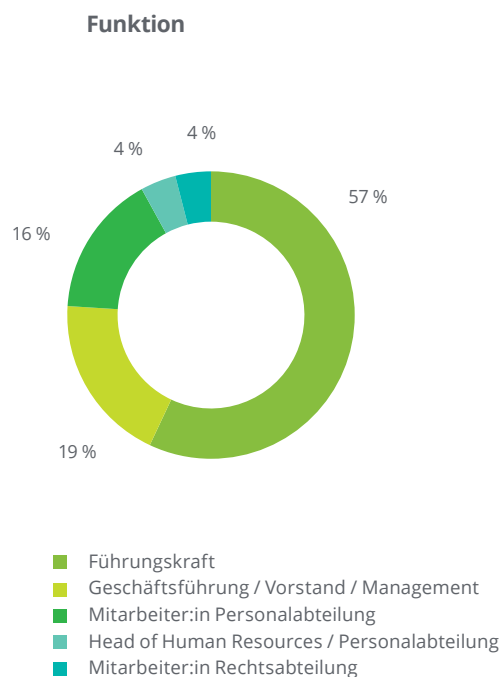
## Sample:

Im Frühjahr 2026 wurden über 500 Unternehmensvertreter:innen aus unterschiedlichen Branchen zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie befragt. Die Einschätzungen der Unternehmen wurden dabei mittels quantitativer Online-Befragung erhoben.

## Hinweis:

Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

n=531



# Kontakt



**Elisa Aichinger**  
Partner | Deloitte Österreich

+43 1 537 00-2531  
eaichinger@deloitte.at



**Stefan Zischka**  
Partner | Deloitte Legal

+43 1 513 091 3106  
s.zischka@jankweiler.at

# Impressum

**Herausgegeben von:**

Deloitte Consulting und Jank Weiler Operenyi | Deloitte Legal

**Autor:innen:**

Elisa Aichinger und Karin Grebe sowie Stefan Zischka und Friederike Hollmann

**Unter redaktioneller Mitarbeit von:**

Armin Nowshad, Theresa Kopper, Nicole Böhmerle, Nadine Höfling

**Grafik und Layout:**

Silja Andrej



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Audit & Assurance, Tax, Strategy, Risk & Transactions und Technology & Transformation. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. “Making an impact that matters” – ca. 470.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.

© 2026. Deloitte Consulting GmbH  
Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 212552 b

© 2026 Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte GmbH  
Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 355288 h