



**AUSSERHOFER & PARTNER**

## THEMEN AUF DEN PUNKT GEBRACHT

### Arbeit & Löhne

Entlohnungstransparenz: Die wichtigsten Neuerungen im Überblick..... 2



## ARBEIT & LÖHNE

### Entlohnungstransparenz: Die wichtigsten Neuerungen im Überblick

Sehr geehrter Kunde,

mit dem Gesetzesdekret Nr. 96/2026 hat Italien die EU-Richtlinie 2023/970 zur Entgelttransparenz umgesetzt. Die neuen Bestimmungen treten am 07.06.2026 in Kraft und verfolgen das Ziel, die Lohngleichheit zu fördern, Diskriminierungen zu vermeiden und die Transparenz bei Vergütungsentscheidungen zu erhöhen. Die Regelungen gelten grundsätzlich für private und öffentliche Arbeitgeber sowie für nahezu alle Formen abhängiger Beschäftigung. Ausgenommen sind lediglich Hausangestellte und Arbeitnehmer mit Abrufverträgen.

Da zahlreiche Bestimmungen noch nicht abschließend konkretisiert wurden, sind weitere Erläuterungen durch die zuständigen Behörden zu erwarten.

#### Neue Transparenzpflichten im Bewerbungsverfahren

Bereits vor Abschluss eines Arbeitsvertrages müssen Arbeitgeber künftig Informationen über die vorgesehene Vergütung oder die entsprechende Gehaltsspanne der ausgeschriebenen Stelle offenlegen. Diese Informationen sollen den Bewerbern bereits vor einem Vorstellungsgespräch zur Verfügung stehen.

Zusätzlich ist der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Kollektivvertrag (CCNL) anzugeben.

Neu ist außerdem das ausdrückliche Verbot, Bewerber nach ihrem bisherigen Gehalt zu fragen. Dies gilt auch für indirekte Informationsbeschaffungen über Personalberater, Personalvermittler oder Headhunter.

#### Unsere Empfehlung:

Unternehmen sollten ihre Stellenausschreibungen und Recruiting-Prozesse zeitnah überprüfen und anpassen. Insbesondere sollten Stellenanzeigen künftig folgende Informationen enthalten:

- § vorgesehene Vergütung oder Gehaltsspanne;
- § Einstufung der Position;
- § angewandter Kollektivvertrag (CCNL).

Darüber hinaus sind Stellenanzeigen geschlechtsneutral (m/w/d) zu formulieren.

#### Neues Auskunftsrecht für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer erhalten künftig das Recht, einmal jährlich schriftlich Informationen über die durchschnittlichen Entgeltniveaus von Arbeitnehmergruppen anzufordern, die gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Die Informationen müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Arbeitgeber sind verpflichtet, innerhalb von zwei Monaten auf eine entsprechende Anfrage zu antworten.

Kein Anspruch besteht hingegen auf die Offenlegung individueller Gehälter einzelner Kollegen.

Gleichzeitig wird ausdrücklich klargestellt, dass Arbeitnehmer über ihre eigene Vergütung sprechen dürfen. Vertragsklauseln, die eine Offenlegung des eigenen Gehalts verbieten oder einschränken, sind künftig unzulässig.

Für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern bestehen derzeit noch offene Fragen hinsichtlich der praktischen Umsetzung. Hier werden weitere Klarstellungen seitens des Arbeitsministeriums erwartet.



## Mehr Transparenz bei Vergütungs- und Karrieresysteme

Arbeitgeber müssen künftig nachvollziehbar darlegen können, nach welchen Kriterien Vergütungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten festgelegt werden.

Offenzulegen sind insbesondere die Kriterien für:

- § die Festsetzung von Vergütungen;
- § die Zuordnung zu Gehaltsstufen;
- § Gehaltsentwicklungen und Karrierefortschritte (verpflichtend für Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmern).

Eine zentrale Rolle kommt dabei den Kollektivverträgen zu. Die Anwendung eines von den repräsentativsten Gewerkschaften abgeschlossenen Kollektivvertrages stellt grundsätzlich einen wichtigen Nachweis dafür dar, dass Einstufungs- und Vergütungssysteme auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen.

## Neue Berichtspflichten zum Gender Pay Gap

Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten unterliegen künftig zusätzlichen Meldepflichten gegenüber dem Arbeitsministerium.

Zu melden sind insbesondere:

- § das geschlechtsspezifische Lohngefälle;
- § Unterschiede bei variablen Vergütungsbestandteilen;
- § durchschnittliche und mediane Entgeltunterschiede;
- § Entgeltunterschiede innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen.

Die Arbeitnehmervertreter sind in die Erstellung der Berichte einzubeziehen und erhalten Einblick in die verwendeten Methoden und Datengrundlagen.

### Fristen für die erstmalige Meldung:

Anzahl Beschäftigte:	Erste Meldung:	Weitere Meldungen:
ab 250	07.06.2027	jährlich
150 - 249	07.06.2027	alle 3 Jahre
100 - 149	07.06.2031	alle 3 Jahre

Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten unterliegen keiner gesetzlichen Berichtspflicht, können die Berichterstattung jedoch freiwillig durchführen.

## Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung

In bestimmten Fällen müssen Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine detaillierte Entgeltbewertung durchführen.

Dies ist erforderlich, wenn gleichzeitig folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- § innerhalb einer vergleichbaren Arbeitnehmergruppe besteht ein geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied von mindestens 5 %;
- § der Unterschied kann nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt werden;
- § die festgestellten Unterschiede werden nicht innerhalb von sechs Monaten beseitigt.



## Fazit

Die neuen Vorschriften zur Entlohnungstransparenz bringen für Arbeitgeber zusätzliche Informations-, Dokumentations- und Meldepflichten mit sich. Bereits heute empfiehlt es sich, Stellenausschreibungen, Vergütungssysteme und interne Karriereprozesse auf ihre Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu überprüfen.

Insbesondere größere Unternehmen sollten sich frühzeitig auf die neuen Berichtspflichten vorbereiten und bestehende Vergütungsstrukturen analysieren, um mögliche Ungleichbehandlungen rechtzeitig zu erkennen und zu korrigieren.

Für weitere Fragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

---

Ausserhofer & Partner GmbH

