AUSSERHOFER & PARTNER

THEMEN AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Arbeit & Löhne

Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit: Jährliche Informationspflicht über das Auskunftsrecht der Arbeitnehmer 2

Dritter Sektor: staatliche Förderung für die Einstellung junger Menschen mit Behinderung erneuert 3

ARBEIT & LÖHNE

Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit: Jährliche Informationspflicht über das Auskunftsrecht der Arbeitnehmer

Sehr geehrter Kunde,

mit dem Inkrafttreten des **Gesetzesdekrets vom 7. Mai 2026, Nr. 96** (zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 über Lohntransparenz und Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen) wurden neue arbeitsrechtliche Vorgaben für Unternehmen eingeführt.
Dazu gehört insbesondere die jährliche Verpflichtung für alle Arbeitgeber, die Beschäftigten über ihr Recht auf Auskunft über die durchschnittlichen Entgeltniveaus nach Geschlecht sowie über die Modalitäten zur Ausübung dieses Rechts zu informieren.
Nachfolgend fassen wir die wesentlichen gesetzlichen Aspekte und die betriebliche Vorgehensweise zusammen.

Wer ist von der Pflicht betroffen?

Die Pflicht zur jährlichen Bereitstellung der Informationen **betrifft grundsätzlich alle Arbeitgeber (ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten und Arbeit auf Abruf)**, unabhängig von der Branche und unabhängig von der Mitarbeiterzahl (somit auch Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten).

Worin besteht das Auskunftsrecht der Arbeitnehmer?

Gemäß Art. 7 des G.D. Nr. 96/2026 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht:

- schriftliche Informationen über die durchschnittlichen Entgeltniveaus, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit anzufordern und zu erhalten;
- dieses Recht höchstens einmal pro Jahr auszuüben;
- den Antrag entweder persönlich oder über eine schriftliche Vollmacht durch die Arbeitnehmervertreter bzw. Gleichstellungsorgane einzureichen.

Dieses Recht dient ausschließlich der Überprüfung und Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Die erhaltenen Daten dürfen für keine anderen Zwecke verwendet werden.

Fristen und Beantwortung durch den Arbeitgeber

Geht ein schriftlicher Auskunftsantrag ein, hat das Unternehmen folgende Bestimmungen zu beachten:

- Fristgerechte Rückmeldung: Die Antwort muss dem/der Beschäftigten innerhalb von zwei Monaten ab Antragseingang schriftlich erteilt werden.
- Datenschutz und Wahrung der Privatsphäre: Um Rückschlüsse auf die individuellen Gehälter einzelner Mitarbeiter zu verhindern, dürfen die Daten ausschließlich in anonymisierter und aggregierter Form mitgeteilt werden.
- Sind die bereitgestellten Informationen unvollständig oder unklar, haben die Beschäftigten das Recht auf eine begründete Ergänzung/Klarstellung.

Wie ist die jährliche Informationspflicht zu erfüllen?

Das Gesetz schreibt keine bestimmte Form vor, solange sichergestellt ist, dass die Mitteilung tatsächlich alle Beschäftigten erreicht. Folgende Wege stehen zur Verfügung:

- **Individuelle schriftliche Mitteilung**: Aushändigung gegen Unterschrift, Versand per interner E-Mail oder Beilage zum Lohnstreifen.
- **Betriebliche Bekanntmachung**: Veröffentlichung im Intranet, am schwarzen Brett oder im Mitarbeiterportal (im Fall eines Portals sollte jährlich ein Hinweis bzw. eine Erinnerung an das Dokument versendet werden).

Hinweis zur Barrierefreiheit: Die Mitteilung sowie die Auskünfte müssen so bereitgestellt werden, dass sie auch für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich sind.

Fristen für das Jahr 2026

Da das G.D. Nr. 96/2026 bereits in Kraft ist, ist die Informationspflicht für das laufende Kalenderjahr 2026 wirksam.
Unternehmen, die ihren Mitarbeitern die diesbezügliche Mitteilung noch nicht zur Kenntnis gebracht haben, wird empfohlen, dies zeitnah durchzuführen.

Unterstützung durch unsere Kanzlei

Um Ihnen die Umsetzung zu erleichtern, haben wir eine Standardvorlage (Muster-Mitteilung) für Ihre Belegschaft ausgearbeitet.
Gerne stehen wir Ihnen für Rückfragen zur Verfügung und unterstützen Sie bei der praktischen Abwicklung eingehender Auskunftsersuchen.

Dritter Sektor: staatliche Förderung für die Einstellung junger Menschen mit Behinderung erneuert

Die Förderung zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung junger Menschen mit Behinderung bei Körperschaften des Dritten Sektors (Enti del Terzo Settore – ETS) wurde erneuert. Für das Jahr 2027 stehen dafür Mittel in Höhe von 25 Millionen Euro zur Verfügung. Förderfähig sind Einstellungen und Umwandlungen, die die nachstehend beschriebenen Voraussetzungen erfüllen.

Wer kann die Förderung beantragen?

Antragsberechtigt sind Körperschaften des Dritten Sektors im Sinne von Art. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 117/2017, die im Einheitlichen Nationalen Register des Dritten Sektors (RUNTS) eingetragen sind. Dazu zählen unter anderem Freiwilligenorganisationen, Vereinigungen zur Förderung des Gemeinwesens, philanthropische Einrichtungen, Sozialunternehmen (einschließlich Sozialgenossenschaften), Dachverbände, Gegenseitigkeitsgesellschaften, Vereinigungen und Stiftungen, sofern sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen.

Welche Einstellungen sind förderfähig?

Die Förderung kann für Personen beantragt werden, die:

- jünger als 35 Jahre sind;
- im Sinne des Gesetzes Nr. 68/1999 unbefristet eingestellt werden
- Tätigkeiten ausüben, die mit der Satzung der Körperschaft vereinbar sind;
- im Zeitraum vom 23. Juli 2026 bis zum 31. Dezember 2026 eingestellt werden.

Auch die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist förderfähig, einschließlich bei Teilzeitbeschäftigung, sofern die Umwandlung im genannten Zeitraum erfolgt. Als Beginn des Zeitraums wird in den vom Ministerium veröffentlichten FAQ der 23. Juli 2026 genannt.

Die antragstellende Körperschaft muss außerdem den zuständigen Dienst für die gezielte Arbeitsvermittlung (collocamento mirato) am Arbeitsort der eingestellten Person informieren. Dadurch können gegebenenfalls Maßnahmen zur Begleitung, Beratung und Unterstützung der beruflichen Eingliederung sowie angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz ermöglicht werden.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Förderung setzt sich wie folgt zusammen:

- 12.000 Euro als einmaliger Beitrag für die förderfähige Einstellung;
- 1.000 Euro für jeden Monat ab dem Einstellungsdatum bis zum 31. Dezember 2026; angebrochene Monate werden anteilig berechnet.

Wichtig: Laut der zugrunde liegenden Information wird die Förderung nicht ausgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember 2026 endet. Die Auszahlung erfolgt in einer einzigen Zahlung. Übersteigen die bewilligungsfähigen Anträge die verfügbaren Mittel, kann der Förderbetrag verhältnismäßig gekürzt werden.

Voraussetzungen für den Arbeitgeber

Die antragstellende Körperschaft:

- muss einen ordnungsgemäßen Beitrags- und Versicherungsnachweis (DURC) haben;
- darf keine Verstöße gegen die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz begangen haben;
- muss die Verpflichtungen zur Pflichtbeschäftigung nach Gesetz Nr. 68/1999 erfüllen; also die sogenannte Pflichtquote für die Einstellung von Menschen mit Behinderung eingehalten zu haben
- darf in den drei Jahren vor Antragstellung nicht von der Möglichkeit einer teilweisen Befreiung von der Einstellungspflicht nach Art. 5 Abs. 3 des Gesetzes Nr. 68/1999 Gebrauch gemacht haben, auf Grundlage der Zahlung des sogenannten Befreiungsbeitrags;
- keine Aufforderung zur Einstellung im Rahmen der gezielten Arbeitsvermittlung abgelehnt haben und sich nicht in einer nach Art. 15 des Gesetzes Nr. 68/1999 sanktionierten Situation befinden;
- die Verpflichtungen erfüllen, deren Einhaltung nach Art. 48-bis des Präsidialdekrets Nr. 602/1973 geprüft wird, also gemäß den Bestimmungen über die Zahlungen der öffentlichen Verwaltungen;
- die Obergrenzen für De-minimis-Beihilfen gemäß Verordnung (EU) 2023/2831 einhalten.

Wie wird der Antrag eingereicht?

Der Antrag muss ausschließlich per zertifizierter elektronischer Post (PEC) an inclusionelavorativa.disabilita@pec.governo.it gesendet werden. Andernfalls ist er unzulässig. Die Einreichung muss spätestens am 31. Dezember 2026 erfolgen; später eingehende Anträge werden nicht berücksichtigt.

Kombination mit anderen Förderungen

Die Förderung kann mit anderen Maßnahmen zur Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderung kombiniert werden (wie jene, die über das Südtiroler Portal ProAbility beantragt werden können). Sie steht jedoch nicht für die Einstellung oder Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einer Person zu, für die bereits die frühere Förderung nach Art. 28 des Gesetzesdekrets Nr. 48/2023 gewährt wurde – auch dann nicht, wenn diese frühere Förderung von einem anderen Arbeitgeber erhalten wurde.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ausserhofer & Partner GmbH