



Rundschreiben Nr. 9/2026 – Löhne

ausgearbeitet von: Dr. Johannes Aichner

Bruneck, den 04.06.2026

Entlohnungstransparenz: Die wichtigsten Neuerungen im Überblick

Mit Gesetzesdekret Nr. 96/2026 hat Italien die EU-Richtlinie 2023/970 zur Entlohnungstransparenz umgesetzt. Die neuen Bestimmungen treten am **07.06.2026** in Kraft und sind zum jetzigen Zeitpunkt noch vage formuliert. **Weitere Klärungen sind zukünftig zu erwarten.**

Ziel der Neuregelung sind mehr Transparenz, Chancengleichheit und Vermeidung von Lohndiskriminierung. Die Neureglung betrifft sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber und gilt für nahezu alle Formen abhängiger Beschäftigung. Ausgenommen sind lediglich Hausangestellte und Arbeitnehmer mit Abrufverträgen.

Transparenz bereits vor der Einstellung

Arbeitgeber müssen ab dem **07.06.2026** Bewerbern künftig bereits in der **Stellenausschreibung** und somit **vor einem Vorstellungsgespräch** Informationen über die vorgesehene **Entlohnung** oder die **entsprechende Gehaltsspanne** der ausgeschriebenen Position zur Verfügung stellen. Ebenso ist auf den für die Stelle geltenden **Kollektivvertrag** (CCNL) **hinzuweisen**.

Gleichzeitig dürfen Arbeitgeber Bewerber nicht mehr nach ihrem bisherigen Gehalt fragen. Dieses Verbot gilt auch für indirekte Informationsbeschaffungen über Personalberater oder Headhunter.

Wir empfehlen unseren Kunden ihre **Stellenausschreibungen** (z.B. auf Online-Portalen, Unternehmenswebseiten, in sozialen Medien, Zeitungen, Radio, ...) an die neuen Vorgaben **anzupassen**.

Insbesondere sollten angegeben werden:

- **Vorgesehene Vergütung bzw. Gehaltsspanne,**
- **Einstufung sowie der angewandte Kollektivvertrag**

Insbesondere ist es notwendig, Stellenausschreibungen genderneutral (m/w/d) zu formulieren.

Als Orientierungshilfe legen wir den „Leitfaden für Stellanzeigen, die alle erreichen“ der Gleichstellungsrätin Südtirol bei.





Neues Auskunftsrecht für Arbeitnehmer

Künftig erhalten Arbeitnehmer das Recht, **einmal jährlich schriftlich Informationen über die durchschnittlichen Gehaltsniveaus** von Arbeitnehmergruppen anzufordern, die gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Die Daten müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein. Arbeitgeber sind verpflichtet, innerhalb von **zwei Monaten** auf eine solche Anfrage zu antworten. Ein Anspruch auf Offenlegung individueller Gehälter anderer Arbeitnehmer besteht hingegen nicht.

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

Die hierfür **praktische Handhabung** für **Betriebe mit unter 50 Arbeitnehmern** sind noch ausständig und werden von Seiten des Ministeriums noch genauer definiert.

Transparenz bei Vergütungs- und Karrieresystemen

Die neuen Bestimmungen verlangen außerdem eine größere Transparenz bei der Festlegung von Gehältern und Karriereentwicklungen. Arbeitgeber müssen die Kriterien offenlegen, nach denen

- **Vergütungen,**
- **Gehaltsstufen,**
- **Gehaltsentwicklungen** (Punkt ist nur verpflichtend, für Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmern)

festgelegt werden.

Besondere Bedeutung kommt dabei den **Kollektivverträgen** (CCNL) zu. Die Anwendung eines von den repräsentativsten Gewerkschaften abgeschlossenen Kollektivvertrags gilt grundsätzlich als Nachweis dafür, dass die Einstufungs- und Vergütungssysteme auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen.

Neue Berichtspflichten zum „Gender-Pay-Gap“

Arbeitgeber mit mindestens **100 Beschäftigten** unterliegen neuen Berichtspflichten. Folgende Informationen müssen gemeldet werden.

- Das geschlechtsspezifische Lohngefälle,
- Unterschiede bei variablen Vergütungsbestandteilen,
- Durchschnittliche (mediane) Unterschiede im Entgelt,





- Entgeltunterschiede innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen.

Die Berichte sind an das Arbeitsministerium zu übermitteln. Arbeitnehmervertreter müssen in die Erstellung der Berichte eingebunden werden und erhalten Einsicht in die verwendeten Methoden und Daten.

Die erstmaligen Meldefristen sind gestaffelt:

Anzahl an Beschäftigten	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 dieser Verpflichtung nicht. Sie können die Berichterstattung dennoch freiwillig durchführen.

Pflicht zur gemeinsamen Entlohnungsbewertung

Arbeitgeber, welche den Meldepflichten unterliegen, müssen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine **detaillierte Entgeltbewertung** durchführen. Dies ist der Fall, wenn alle der folgenden drei Parameter zutreffen:

- Geschlechtsspezifische **Gehaltsunterschiede** von **mindestens 5%** innerhalb einer vergleichbaren Arbeitnehmergruppe,
- Der Gehaltsunterschied kann **nicht objektiv erklärt** bzw. **begründet** werden,
- Die festgelegten Unterschiede **nicht innerhalb von sechs Monaten korrigiert** werden.

