

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll | Dr. Arno Pichler | Dr. Benjamin Steinmair |

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio
I-39100 Bozen | Bolzano
T 0471.306.411 | F 0471.976.462
E info@interconsult.bz.it
I www.interconsult.bz.it
Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Rundschreiben 05/26

Bozen, den 04.06.2026

Lohntransparenz und Entgeltgleichheit – Neue Pflichten für Arbeitgeber in Italien

Sehr geehrter Kunde,

hiermit informieren wir Sie über die wichtigsten **Neuerungen** zum Thema **Lohntransparenz und Entgeltgleichheit** eingeführt mit G.v.D. vom 7. Mai 2026, Nr. 96, veröffentlicht im Amtsblatt der Republik Nr. 125 vom 1. Juni 2026.

Das Dekret setzt die Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 um, die auf die Stärkung des **Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen** für gleiche oder gleichwertige Arbeit durch Lohntransparenz abzielt.

Das Dekret tritt am **7. Juni 2026 in Kraft**.

1.1 Übersicht der wichtigsten Neuerungen

Pflicht	Inhalt	Für wen / Ab wann
Angabe der Entlohnung in Stellenausschreibungen	Bruttomonatsgehalt oder Entgeltspanne (objektive, geschlechtsneutrale Kriterien + Bezug zum Kollektivvertrag)	→ alle Arbeitgeber → ab 7. Juni 2026
Verbot der Abfrage früherer Entlohnungen	Keine Fragen zu aktuellen oder früheren Vergütungen im Bewerbungsverfahren (auch über externe Agenturen)	→ alle Arbeitgeber → ab 7. Juni 2026
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen	Texte und Berufsbezeichnungen nach geschlechtsneutralen Kriterien formulieren	→ alle Arbeitgeber → ab 7. Juni 2026
Transparenz Entgeltkriterien der	Kriterien der Entgeltfestsetzung und beruflichen Weiterentwicklung für Beschäftigte zugänglich machen	→ alle Arbeitgeber → Betriebe < 50 Beschäftigte ausgenommen
Informationsrecht der Arbeitnehmer	Beschäftigte können schriftlich Ø-Entgeltniveaus nach Geschlecht anfordern; Antwort innerhalb 2 Monate; 1x/Jahr. Verschwiegenheitsklauseln zum Entgelt sind nichtig.	→ alle Arbeitgeber → ab 7. Juni 2026

Jährliche Unterrichtung der Mitarbeiter	Jährlich über das Informationsrecht gem. Art. 7 und die Ausübungsmodalitäten informieren	→ alle Arbeitgeber → jährlich
Periodischer Bericht	Erhebung und Übermittlung von 7 Indikatoren zum Gender Pay Gap an die Überwachungsstelle. Antwortfrist bei Anfragen: 60 Tage.	→ ≥100 Beschäftigte: erste Frist 7.6.2031 → ≥150 Beschäftigte erste Frist. 7.6.2027
Gemeinsame Bewertung der Entlohnung	Mit betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen wenn Lohngefälle ≥ 5 % nicht gerechtfertigt und nicht innerhalb 6 Monate nach Bericht behoben	→ ≥100 Beschäftigte – bei Eintreten der Voraussetzungen
Sanktionen	Bußgeld € 5.000–10.000; Entzug öffentlicher Förderungen; Ausschluss von Ausschreibungen bis 2 Jahre; Geldstrafe bis € 50.000 oder Freiheitsstrafe bis 6 Monate	→ alle Arbeitgeber
Praxishilfe	Leitfaden für die Erstellung inklusiver und geschlechtergerechter Stellenanzeigen (Gleichstellungsrätin – Autonome Provinz Bozen-Südtirol): Leitfaden für Stellenanzeigen, die alle erreichen (PDF)	→ Kostenloser Download

1.2 Rechtlicher Hintergrund

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ist in Art. 37 der italienischen Verfassung sowie in Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) verankert. Das zentrale innerstaatliche Instrument bildet der Kodex der Chancengleichheit (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), G.v.D. vom 11. April 2006, Nr. 198.

Das G.v.D. Nr. 96/2026 gilt für alle **Arbeitgeber** des **öffentlichen** und **privaten Sektors** sowie für **alle Formen des abhängigen Arbeitsverhältnisses** – einschließlich befristeter, unbefristeter, Teilzeit-, Lehrlings- und Führungskräfteverträge – mit **Ausnahme** von **Haushaltsarbeit** und **Arbeit auf Abruf** (Art. 2, G.v.D. Nr. 96/2026).

1.3 Die Neuerungen im Einzelnen

1.3.1 Lohntransparenz vor der Einstellung

Ab dem 7. Juni 2026 müssen Arbeitgeber in jeder Stellenausschreibung das Anfangsbruttomonatsgehalt oder die vorgesehene Entgeltspanne angeben – auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien und mit Verweis auf den angewendeten Kollektivvertrag.

Verbot der Abfrage früherer Vergütungen: Bewerber dürfen weder nach der aktuellen noch nach früheren Vergütungen befragt werden. Das Verbot gilt auch für externe Personaldienstleister (Art. 5, Abs. 2, G.v.D. Nr. 96/2026).

Geschlechtsneutrale Ausschreibungen: Stellenausschreibungen sind nach geschlechtsneutralen Kriterien zu formulieren, auch hinsichtlich der geforderten Berufsbezeichnungen (Art. 5, Abs. 3, G.v.D. Nr. 96/2026).

Praxishilfe: Leitfaden für inklusive Stellenanzeigen – Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol

Die Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen hat einen praxisnahen Leitfaden mit Musterinseraten veröffentlicht: geschlechtsneutrale Berufsbezeichnungen, normkonforme Entgeltangaben (Bruttomonatsgehalt) und Bildsprache. Empfehlenswert als Vorlage für die Überarbeitung unternehmensinterner Ausschreibungsmodelle.

Download PDF: [Leitfaden für Stellenanzeigen, die alle erreichen \(PDF\)](#)

1.3.2 Transparenz bei Entgeltfestsetzung und beruflichem Aufstieg

Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten die Kriterien für die Entgeltfestsetzung und die berufliche Weiterentwicklung zugänglich machen.

Bei Anwendung eines repräsentativen Kollektivvertrages gilt die Pflicht durch Verweis auf dessen Einstufungs- und Entgeltregelungen als erfüllt.

Erleichterung für Kleinunternehmen: Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten sind, nicht verpflichtet, die Kriterien für die berufliche Weiterentwicklung offenzulegen (Art. 6, Abs. 3, G.v.D. Nr. 96/2026).

1.3.3 Informationsrecht der Arbeitnehmer

Unabhängig von der Betriebsgröße können Arbeitnehmer schriftlich – **innerhalb von zwei Monaten** – Informationen über die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Durchschnittsentgeltniveaus für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten anfordern. Das Recht kann einmal jährlich ausgeübt werden.

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten jährlich über dieses Recht und die Ausübungsmodalitäten zu informieren.

Verbot von Entgeltverschwiegenheitsklauseln: Vertragliche Klauseln, die Arbeitnehmer an der Offenlegung ihrer Vergütung hindern, sind nichtig (Art. 7, Abs. 6, G.v.D. Nr. 96/2026).

1.3.4 Periodischer Bericht zum Gender Pay Gap

Arbeitgeber mit **mindestens 100 Beschäftigten** sind verpflichtet, folgende Indikatoren zu erheben und an die beim Ministerium für Arbeit einzurichtende Überwachungsstelle (Organismo di monitoraggio) zu übermitteln:

- ▶ Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Gender Pay Gap) – Durchschnitt und Median;
- ▶ Lohngefälle in den variablen und ergänzenden Vergütungsbestandteilen;
- ▶ Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht, die variable Vergütungsbestandteile erhalten;
- ▶ Verteilung nach Geschlecht;
- ▶ Lohngefälle nach Arbeitnehmerkategorien, aufgeschlüsselt nach Grundgehalt und variablen Bestandteilen.

Betriebsgröße	Erstmeldung und Periodizität
100–149 Beschäftigte	Bis 7. Juni 2031, danach alle drei Jahre
150–249 Beschäftigte	Bis 7. Juni 2027, danach alle drei Jahre
≥ 250 Beschäftigte	Bis 7. Juni 2027, danach jährlich
< 100 Beschäftigte	Keine Verpflichtung; freiwilliger Bericht möglich

Die Richtigkeit der Daten ist vom Arbeitgeber unter vorheriger Konsultation der Arbeitnehmervertreter zu bestätigen (Art. 9, Abs. 2, G.v.D. Nr. 96/2026). Die operativen Modalitäten werden durch Ministerialverordnungen geregelt, die innerhalb von 90 Tagen nach Inkrafttreten zu erlassen sind.

Recht auf Klärung: Arbeitnehmer, ihre Vertreter, das Arbeitsinspektorat und die Gleichstellungsstellen können vom Arbeitgeber Klärungen und weitere Angaben zu den übermittelten Daten einfordern. Der Arbeitgeber muss innerhalb von 60 Tagen begründet antworten und ungerechtfertigte Diskriminierungen abstellen (Art. 9, Abs. 7, G.v.D. Nr. 96/2026).

1.3.5 Gemeinsame Entgeltbewertung

Arbeitgeber mit **mindestens 100 Beschäftigten**, die zur Übermittlung des periodischen Berichts verpflichtet sind (vgl. vorheriger Abschnitt), müssen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung durchführen, wenn kumulativ alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind (Art. 10, Abs. 1, G.v.D. Nr. 96/2026):

- ▶ der Bericht zeigt ein durchschnittliches Lohngefälle von mindestens 5 % in einer Arbeitnehmerkategorie;
- ▶ der Arbeitgeber hat diese Differenz nicht auf Basis objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt;

- ▶ der Arbeitgeber hat die Differenz nicht innerhalb von sechs Monaten nach Übermittlung des Berichts behoben.

Die gemeinsame Bewertung umfasst eine Ursachenanalyse und die Erarbeitung von Korrekturmaßnahmen. Die Ergebnisse sind der Überwachungsstelle, der Arbeitsinspektion und den Gleichstellungsstellen mitzuteilen.

1.3.6 Sanktionen

Bei festgestellten Entgeltdiskriminierungen gelten die Sanktionsvorschriften des Art. 41, G.v.D. Nr. 198/2006. Im Einzelnen:

- ▶ Verwaltungsstrafe von 5.000 bis 10.000 Euro;
- ▶ Entzug öffentlicher Förderungen oder Beihilfen;
- ▶ Ausschluss von öffentlichen Aufträgen für bis zu zwei Jahre bei Wiederholungsfällen oder schwerwiegenden Verstößen.

Das Gericht kann die Einstellung des diskriminierenden Verhaltens und Schadensersatz anordnen; die Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Bei Nichtbefolgung drohen Geldstrafe bis zu 50.000 Euro oder Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten. Das Dekret schützt Arbeitnehmer und ihre Vertreter ausdrücklich vor Repressalien (Art. 12, Abs. 2, G.v.D. Nr. 96/2026).

1.3.7 Überwachungsstelle

Beim Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik wird eine Überwachungsstelle (Organismo di monitoraggio) eingerichtet, die Daten sammelt, die Umsetzung begleitet und der Europäischen Kommission Bericht erstattet (erstmalig bis 7. Juni 2028, danach alle zwei Jahre).

1.4 Fazit

Das G.v.D. Nr. 96/2026 gilt ab dem 7. Juni 2026. Die Pflicht zur Entgeltangabe in Stellenausschreibungen gilt ab sofort für alle Arbeitgeber. Wer nicht zeitnah reagiert, riskiert Bußgelder und den Verlust öffentlicher Förderungen.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll