

Lohntransparenz – was steckt dahinter?

Die neuen Regeln gelten ab 07.06.2026 – Nr. 4/2026

21. Mai 2026

Ende April 2026 hat Italien eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2023 zur Lohntransparenz umgesetzt, deren Ziel es ist Lohngerechtigkeit in den Betrieben zu gewährleisten - nachfolgend eine Zusammenfassung der wichtigsten Neuerungen.

1. ANWENDUNGSBEREICH

Die Verordnung gilt für **alle Arbeitsverhältnisse** im privaten und öffentlichen Sektor mit Ausnahme der Arbeitsverträge auf Abruf und im privaten Haushalt.

2. VERPFLICHTUNGEN IM AUSWAHLVERFAHREN

Alle Arbeitgeber müssen:

- das **Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne in Stellenanzeigen und Ausschreibungen** angeben;
- die **Geschlechtsneutralität** in Texten und Auswahlkriterien gewährleisten;
- von Bewerbern **keine Unterlagen oder Informationen über den bisherigen Gehalt** verlangen.

3. TRANSPARENZ WÄHREND DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Jeder Arbeitnehmer hat **einmal pro Jahr das Recht** auf Anfrage innerhalb von zwei Monaten Informationen zu erhalten über:

- **durchschnittliche Vergütungsniveaus nach Geschlecht und**
- **Kategorien, die dieselbe oder gleichwertige Arbeit verrichten.**

Für **Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten sind vereinfachte Verfahren vorgesehen**, die durch eine Ministerialverordnung noch festgelegt werden.

4. VERGÜTUNGSKRITERIEN UND GEHALTSENTWICKLUNG

Arbeitgeber müssen intern die Kriterien veröffentlichen, die verwendet werden für:

- **die Festlegung der Vergütung;**
- **die Definition der Gehaltsentwicklung.**

Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind von der Verpflichtung zur Offenlegung der Gehaltsentwicklung ausgenommen.

*NB: Wenn der Betrieb einen **gesamtstaatlichen Kollektivvertrag** anwendet, der von den vertretungsstärksten Gewerkschaften unterschrieben wurde, gelten diese Informationspflichten mit dem Hinweis auf den Kollektivvertrag, Einstufung und Anfangslohn als erfüllt.*

5. MELDUNG GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE (nur Unternehmen mit ≥ 100 Beschäftigten)

Zu übermittelnde Daten

- gesamtes und durchschnittliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle;
- Unterschiede bei variablen Vergütungsbestandteilen;
- Verteilung nach Geschlecht;
- Daten nach Berufskategorie.

Fristen

- ≥ 250 Beschäftigte: erste Meldung bis zum 7. Juni 2027, danach jährlich;
- 150–249 Beschäftigte: bis zum 7. Juni 2027, danach alle 3 Jahre;
- 100–149 Beschäftigte: bis zum 7. Juni 2031, danach alle 3 Jahre.

6. ENTGELTBEWERTUNG (Joint Pay Assessment)

Verpflichtend, wenn:

1. ein **Lohngefälle von ≥ 5 % in einer Kategorie** festgestellt wird;
2. der Arbeitgeber keine objektiven Rechtfertigungen liefert;
3. innerhalb von 6 Monaten keine Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Die Analyse muss gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern durchgeführt und den zuständigen Stellen mitgeteilt werden.

7. SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Die Verarbeitung der Daten erfolgt unter **Einhaltung der DSGVO**. Wenn Daten die Identifizierung eines einzelnen Arbeitnehmers ermöglichen könnten, ist der Zugang beschränkt auf:

- Arbeitnehmervertreter;
- Arbeitsinspektorat;
- Gleichstellungsräte.

Die Nutzung der Daten für disziplinarische oder sachfremde Verwaltungszwecke ist verboten.

8. STRAFEN

Bei **festgestellter Lohndiskriminierung** gelten die in der Gleichstellungsverordnung Nr. 198/2006 vorgesehenen Sanktionen:

- Entzug öffentlicher Vergünstigungen;
- Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen;
- Verwaltungsstrafen von 5.000 bis 10.000 Euro.

Die Veröffentlichung der Verordnung im Amtsblatt der Republik steht noch aus. Erst danach werden die verschiedenen Ämter voraussichtlich ihre Richtlinien und Anleitungen veröffentlichen, mit denen hoffentlich mehr Klarheit geschaffen wird.