

ANWENDUNG DER LOHNTRANSPARENZ

Wie sieht die aktuelle Lage effektiv aus – Nr. 5/2026

18. Juni 2026

Die gesetzesvertretende Verordnung Nr. 96 vom 07. Mai 2026 zur Lohntransparenz (vgl. unser Rundschreiben Nr. 4/2026) wurde am 01.06.2026 veröffentlicht und ist, wie vorgesehen, mit 07.06.2026 in Kraft getreten.

ZIEL UND ZWECK

Mit der neuen Verordnung soll die Gerechtigkeit bei der Entlohnung von Arbeitsleistungen sichergestellt werden, d.h. **gleicher Lohn zwischen Mann und Frau sowie für dieselbe Tätigkeit.**

WELCHE ARBEITSVERHÄLTNISSE SIND BETROFFEN?

- unbefristete und befristete, Vollzeit- und Teilzeitverträge, Lehrverträge und Verträge für Führungskräfte (dirigenti)
- **ausgenommen:** Arbeitsverträge für Hausangestellte und Arbeitsverträgen auf Abruf.

FÜR ALLE ARBEITGEBER GILT:

- Stellenanzeigen und -ausschreibungen:
 - Angabe des **Bruttoeinstiegsgehalts oder der Bruttogehaltsspanne**
 - **geschlechtsneutrale Formulierungen**
- Bewerbungsgespräche:
 - **Unterlagen oder Informationen über den bisherigen Gehalt** dürfen nicht mehr verlangt werden;
- Verbot von Vertragsklauseln, die es Mitarbeitern verbieten, ihr eigenes Gehalt offenzulegen
- Information der Mitarbeiter über Entlohnung und Gehaltsstufen; *diese Pflicht ist **erfüllt***
 - *bei **Anwendung eines gesamtstaatlichen Kollektivvertrages**, der von den vertretungsstärksten Gewerkschaften unterschrieben wurde, und*
 - *mit **Aushändigung des Informationsschreibens** zu den Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses, das wir Ihnen bei Eintritt eines Mitarbeiters vorbereiten*

ARBEITGEBER MIT MIND. 50 BESCHÄFTIGTEN:

- Information der Mitarbeiter über die **Kriterien**, die für **Gehaltsvorrückungen** gelten
- Recht der Mitarbeiter, **einmal pro Jahr** Informationen anzufragen und innerhalb von zwei Monaten zu erhalten, über die angewandten **durchschnittlichen Entlohnungen, aufgeteilt nach Geschlecht und Kategorien, die dieselbe oder gleichwertige Arbeit verrichten**

NB: es ist vorgesehen, dass diese Bestimmung auch auf Betriebe mit weniger Beschäftigten angewandt wird: für diesen Zweck wird noch eine eigene Verordnung erlassen

ARBEITGEBER MIT MIND. 100 BESCHÄFTIGTEN

- Abfassen eines **Berichts** mit detaillierten Angaben zum **gesamten und durchschnittlichen Lohngefälle**, aufgeteilt nach Geschlecht und Kategorien; hierfür gelten folgende Fristen:
 - ≥250 Beschäftigte: erste Meldung bis zum 7. Juni 2027, danach jährlich;
 - 150–249 Beschäftigte: erste Meldung bis zum 7. Juni 2027, danach alle 3 Jahre;
 - 100–149 Beschäftigte: erste Meldung bis zum 7. Juni 2031, danach alle 3 Jahre.
- **Bewertung der Entlohnungen**, wenn alle folgenden Voraussetzungen zutreffen:
 - In der Meldung lt. vorhergehendem Punkt wurde ein **Lohngefälle von ≥5 % in mind. einer Kategorie** festgestellt.
 - Der Arbeitgeber konnte diese Differenz nicht objektiv und geschlechtsneutral begründen.
 - Innerhalb von 6 Monaten wurden keine Korrekturmaßnahmen ergriffen.Diese Bewertung muss gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern durchgeführt und den zuständigen Stellen übermittelt werden.

EINHALTUNG DER DATENSCHUTZBESTIMMUNGEN

Alle Informationen und Daten müssen **im Sinne der geltenden Datenschutzbestimmungen** eingeholt und verarbeitet werden. Wenn durch die Erhebungen eine Entlohnung einem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden kann, dürfen die Informationen nur für

- Arbeitnehmervertreter;
- Arbeitsinspektorat und
- Gleichstellungsräte

zugänglich sein. Die Daten dürfen ausschließlich für die vom Gesetz vorgesehenen Zwecke verwendet werden (**Gleichstellung der Entlohnung**).

STRAFEN BEI VERGEHEN

Je nach Schwere und Anzahl der Vergehen finden bei **Verstößen gegen die Transparenz- und Gleichbehandlungspflichten** die Strafen gemäß Art. 41 der Gleichstellungsverordnung Nr. 198/2006 Anwendung, u.zw.

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

LEITFADEN

Die Gleichstellungsrätin der Provinz Bozen hat einen Leitfaden für das Erstellen von Stellenanzeigen veröffentlicht, den wir diesem Rundschreiben beilegen.

Nachdem es aber noch einige Fragen zu den Bestimmungen gibt, werden weitere Klarstellungen und Anleitungen in nächster Zeit erwartet bzw. erhofft.