

An unsere Kunden

Brixen, den 05.05.2026

Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz (2023/970)

Sehr geehrter Kunde,

mit der Richtlinie (EU) 2023/970 hat die Europäische Union neue Bestimmungen zur Entgelttransparenz eingeführt, mit dem Ziel, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu stärken.

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, einschließlich Italien, müssen die Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 umsetzen.

Die Unternehmen sind daher aufgefordert, sich rechtzeitig auf die neuen Verpflichtungen vorzubereiten.

Nachfolgend fassen wir die wichtigsten Punkte zusammen.

Ziel der Regelung

Die Richtlinie zielt darauf ab, das sogenannte Gender Pay Gap (geschlechtsspezifisches Lohngefälle) zu bekämpfen, das unter anderem fortbesteht aufgrund von:

- mangelnder Transparenz bei den Entgelten;
- nicht immer objektiven Bewertungskriterien;
- direkten oder indirekten Diskriminierungen;
- unangemessener Bewertung bestimmter Rollen oder Kompetenzen, die üblicherweise von weiblichen Beschäftigten ausgeübt werden.

Dott. Manfred Psailer
Dott. Oliver Geier
Dott. Norman Damiani
Dott. Lukas Achammer

Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner
Dott. Dominik Spiess
Dott. Jasmin Baur

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen/Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

Ziel ist es, die betrieblichen Entgeltsysteme transparent und überprüfbar zu machen.

Anwendungsbereich

Die Regelung gilt für:

- alle Arbeitgeber, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor;
 - sie verleiht Bewerbern bereits während des Einstellungsverfahrens, wie auch beschäftigten Arbeitnehmern, besondere Rechte.
-

Transparenz bei Einstellungen

Arbeitgeber müssen:

- das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne bereits im Auswahlverfahren angeben;
- diese Angaben auf objektive und geschlechtsneutrale Kriterien basieren;
- nichtdiskriminierende und geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen verwenden;
- keine Informationen über das bisherige Gehalt der Bewerber verlangen.

Diese Informationen sollen es den Bewerbern ermöglichen, von Anfang an fundierte Gehaltsverhandlungen zu führen.

Auskunftsrecht der Arbeitnehmer

Bereits beschäftigte Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber folgende Informationen verlangen:

- ihr eigenes Entgeltniveau;

- die durchschnittlichen Entgelte, nach Geschlecht aufgeschlüsselt, von Kollegen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Der Arbeitgeber muss außerdem:

- die Arbeitnehmer jährlich über das Bestehen dieses Rechts informieren;
- transparente und dokumentierte Antworten gewährleisten.

Verbot der Entgeltverschwiegenheit

Klauseln in Arbeitsverträgen, die Arbeitnehmer daran hindern:

- Informationen über ihr eigenes Entgelt weiterzugeben,

sind nicht mehr zulässig.

Dies soll dazu beitragen, mögliche Diskriminierungen aufzudecken.

Kriterien für Karriere- und Gehaltsentwicklung

Unternehmen müssen interne Systeme einführen, die auf folgenden Kriterien basieren:

- Objektivität
- Transparenz
- Geschlechterneutralität

Insbesondere müssen klare Kriterien festgelegt werden für:

- Gehaltserhöhungen;
- Karriereentwicklungen;
- Bonussysteme.

Der berufliche Aufstieg muss folglich mit der regelmäßig bewerteten Leistung, der Erfahrung und Betriebszugehörigkeit, dem Erwerb neuer Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sowie der beruflichen Weiterbildung in Zusammenhang stehen.

Erhöhtes Prozessrisiko

Ein relevanter Aspekt ist die Umkehr der Beweislast im Rahmen von Streitigkeiten, bei denen es um die Gehaltssituation geht:

- der Arbeitgeber muss das Nichtvorliegen von Entgeltdiskriminierung nachweisen;
 - dadurch steigt das Risiko von Rechtsstreitigkeiten bei nicht ausreichend strukturierten Entgeltsystemen.
-

Pflichten der Berichterstattung

Für Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten werden Berichtspflichten zur geschlechtsspezifischen Entgeltsituation mit unterschiedlichen Fristen eingeführt:

- über 250 Beschäftigte → bis 7. Juni 2027, jährlich;
- 150–249 Beschäftigte → bis 7. Juni 2027, alle 3 Jahre;
- 100–149 Beschäftigte → bis 7. Juni 2031, alle 3 Jahre.

Die zu übermittelnden Daten umfassen unter anderem:

- durchschnittlicher und medianer Entgeltunterschied;
- Unterschiede bei variablen Gehaltselementen;
- Verteilung der Beschäftigten nach Entgeltgruppen.

Die Richtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten zudem, die Berichtspflicht auch auf Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten auszuweiten.

Schwellenwert von 5 % und gemeinsame Bewertung

Wenn aus der Berichterstattung hervorgeht, dass in einer der vorgesehenen Kategorien ein Entgeltunterschied von mehr als 5 % besteht:

- der nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist;
- und nicht innerhalb von 6 Monaten behoben wird;

muss das Unternehmen eine gemeinsame Bewertung mit den Arbeitnehmervertretern einleiten.

Zusammenhang mit der italienischen Gesetzgebung

In Italien ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit bereits im Gesetzesdekret Nr. 198/2006 (Gleichstellungsgesetz) verankert.

Bereits in Kraft sind diesbezüglich:

- die Pflicht zur zweijährlichen Berichterstattung über die Situation männlicher und weiblicher Beschäftigter für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern;
- Instrumente zur Kontrolle und Überwachung von Entgeltunterschieden.

Zertifizierung der Geschlechtergleichstellung

In diesem Zusammenhang können Unternehmen die Einführung der sogenannten Zertifizierung der Geschlechtergleichstellung in Betracht ziehen, die Folgendes mit sich bringt:

- Beitragsvergünstigungen (Befreiung bis zu 1 %, maximal 50.000 Euro jährlich);
 - Reputations- und Wettbewerbsvorteile;
 - bessere Anpassung an zukünftige europäische Verpflichtungen.
-

Vorbereitung: operative Hinweise

Im Hinblick auf die Umsetzung der Richtlinie wird empfohlen:

- das Einstufungssystem des Personals zu analysieren;
- die Kohärenz der Vergütungen zwischen vergleichbaren Positionen zu überprüfen;
- alle Entgeltbestandteile (fixe und variable) zu erfassen;
- die Kriterien zu formalisieren für:
 - Einstellungen;
 - Leistungsbewertung;
 - Karriereentwicklung;
- mögliche Schwachstellen zu identifizieren und einen Anpassungsplan zu erstellen.

Schlussfolgerungen

Die Richtlinie führt zu einer wesentlichen Veränderung in der Gestaltung der betrieblichen Entgeltpolitik.

Es handelt sich um eine strukturelle Überarbeitung der Mitarbeiterverwaltung mit erheblichen Auswirkungen auf:

- die interne Organisation;
- das Personalmanagement;
- das rechtliche Risiko.

Für weitere Fragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Psaiert Geier Partner