

An
Unsere Kunden

Brixen, den 21.10.2026

Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit: Jährliche Informationspflicht über das Auskunftsrecht der Arbeitnehmer

Sehr geehrte Kundinnen und Kunden,

mit dem Inkrafttreten des **Gesetzesdekrets vom 7. Mai 2026, Nr. 96** (zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 über Lohntransparenz und Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen) wurden neue arbeitsrechtliche Vorgaben für Unternehmen eingeführt.

Dazu gehört insbesondere die jährliche Verpflichtung für alle Arbeitgeber, die Beschäftigten über ihr Recht auf Auskunft über die durchschnittlichen Entgeltniveaus nach Geschlecht sowie über die Modalitäten zur Ausübung dieses Rechts zu informieren.

Nachfolgend fassen wir die wesentlichen gesetzlichen Aspekte und die betriebliche Vorgehensweise zusammen.

1. Wer ist von der Pflicht betroffen?

Die Pflicht zur jährlichen Bereitstellung der Informationen **betrifft grundsätzlich alle Arbeitgeber (ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten und Arbeit auf Abruf)**, unabhängig von der Branche und unabhängig von der Mitarbeiterzahl (somit auch Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten).

2. Worin besteht das Auskunftsrecht der Arbeitnehmer?

Gemäß Art. 7 des G.D. Nr. 96/2026 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht:

- schriftliche Informationen über die durchschnittlichen Entgeltniveaus, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit anzufordern und zu erhalten;
- dieses Recht höchstens einmal pro Jahr auszuüben;
- den Antrag entweder persönlich oder über eine schriftliche Vollmacht durch die Arbeitnehmervertreter bzw. Gleichstellungsorgane einzureichen.

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

Dieses Recht dient ausschließlich der Überprüfung und Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Die erhaltenen Daten dürfen für keine anderen Zwecke verwendet werden.

3. Fristen und Beantwortung durch den Arbeitgeber

Geht ein schriftlicher Auskunftsantrag ein, hat das Unternehmen folgende Bestimmungen zu beachten:

- **Fristgerechte Rückmeldung:** Die Antwort muss dem/der Beschäftigten innerhalb von zwei Monaten ab Antragseingang schriftlich erteilt werden.
- **Datenschutz und Wahrung der Privatsphäre:** Um Rückschlüsse auf die individuellen Gehälter einzelner Mitarbeiter zu verhindern, dürfen die Daten ausschließlich in anonymisierter und aggregierter Form mitgeteilt werden.
- Sind die bereitgestellten Informationen unvollständig oder unklar, haben die Beschäftigten das Recht auf eine begründete Ergänzung/Klarstellung.

4. Wie ist die jährliche Informationspflicht zu erfüllen?

Das Gesetz schreibt keine bestimmte Form vor, solange sichergestellt ist, dass die Mitteilung tatsächlich alle Beschäftigten erreicht. Folgende Wege stehen zur Verfügung:

1. **Individuelle schriftliche Mitteilung:** Aushändigung gegen Unterschrift, Versand per interner E-Mail oder Beilage zum Lohnstreifen.
2. **Betriebliche Bekanntmachung:** Veröffentlichung im Intranet, am schwarzen Brett oder im Mitarbeiterportal (im Fall eines Portals sollte jährlich ein Hinweis bzw. eine Erinnerung an das Dokument versendet werden).

Hinweis zur Barrierefreiheit: Die Mitteilung sowie die Auskünfte müssen so bereitgestellt werden, dass sie auch für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich sind.

5. Fristen für das Jahr 2026

Da das G.D. Nr. 96/2026 bereits in Kraft ist, ist die Informationspflicht für das laufende Kalenderjahr 2026 wirksam.

Unternehmen, die ihren Mitarbeitern die diesbezügliche Mitteilung noch nicht zur Kenntnis gebracht haben, wird empfohlen, dies zeitnah durchzuführen.

6. Unterstützung durch unsere Kanzlei

Um Ihnen die Umsetzung zu erleichtern, haben wir eine Standardvorlage (Muster-Mitteilung) für Ihre Belegschaft ausgearbeitet.

Gerne stehen wir Ihnen für Rückfragen zur Verfügung und unterstützen Sie bei der praktischen Abwicklung eingehendes Auskunftersuchen.

Mit freundlichen Grüßen

Kanzlei Psai er Geier Partner

BETREFF: Jährliche Information über das Recht auf Zugang zu Entgeltinformationen

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr _____,

gemäß den Bestimmungen zur Entgelttransparenz und zur Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit laut Artikel 7 Absatz 4 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 96/2026 informieren wir Sie darüber, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, schriftlich Auskunft über die durchschnittlichen Entgelthöhen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verlangen und zu erhalten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten (*).

Diese Mitteilung dient dazu, vollständige Kenntnis des gesetzlich anerkannten Auskunftsrechts sowie der Modalitäten für dessen Inanspruchnahme sicherzustellen.

Das Auskunftsrecht kann von jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer höchstens einmal jährlich ausgeübt werden.

Der Arbeitgeber wird innerhalb von zwei Monaten ab Eingang der Anfrage schriftlich antworten. Dabei werden die geltenden Datenschutzbestimmungen sowie die Vertraulichkeit der Daten der übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewahrt. Um eine direkte oder indirekte Rückschließbarkeit auf die Entgeltbedingungen einzelner Beschäftigter zu verhindern, werden die Informationen in anonymisierter, zusammengefasster Form mitgeteilt.

Die Informationen dürfen ausschließlich zur Überprüfung der Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit angefordert und verwendet werden. Eine Verwendung zu anderen Zwecken ist nicht zulässig.

Die Anfrage kann von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer selbst oder, aufgrund einer ausdrücklichen Bevollmächtigung, über deren bzw. dessen Vertretung oder die zuständigen Gleichstellungsorgane gestellt werden. Die Anfrage ist an _____ (zuständige Abteilung) zu richten und mittels _____ (Zustellungsart angeben, z. B. E-Mail) an folgende Adresse zu übermitteln: _____.

Für weitere Erläuterungen zu den bereitgestellten Informationen können Sie sich an dieselbe Abteilung wenden.

Ort _____, Datum _____

Der Arbeitgeber / Die Arbeitgeberin _____

Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer – zur Bestätigung des Erhalts _____

(*) Diese Mitteilung sowie die oben genannten Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen sind in barrierefreier Form bereitzustellen, wobei die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen sind.