

# LP ADVISORY

**NEWSLETTER 06/2026**

**12.06.2026**



## IN DIESER AUSGABE

1. Gesetzesdekret Nr. 96 vom 07/05/2026 – Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 zur Lohntransparenz

**1**

## **Gesetzesdekret Nr. 96 vom 07/05/2026 – Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 zur Lohntransparenz**

AN ALLE KUNDEN

### **Vorwort**

Mit dem Gesetzesdekret Nr. 96 vom 7. Mai 2026 (nachfolgend das „Dekret“) hat Italien die Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10/05/2023 umgesetzt, die auf eine Stärkung der Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Männern und Frauen abzielt (siehe Newsletter 3/2025).

Das Dekret gilt für Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor und erfasst sämtliche Formen von Arbeitsverhältnissen, einschließlich befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitarbeit sowie Führungspositionen. Ausgenommen sind lediglich Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten und Gelegenheitsarbeit. Hervorzuheben ist zudem, dass der Anwendungsbereich des Dekrets auch Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen des Einstellungsverfahrens erfasst.

Gegenüber dem seit mehreren Monaten kursierenden Entwurf enthält die endgültige Fassung vier wesentliche operative Neuerungen, die unmittelbare Auswirkungen auf Unternehmen und Berufsträger haben werden. Nachfolgend werden die wesentlichen Inhalte sowie die von Unternehmen zu ergreifenden Maßnahmen dargestellt.

## **1. Die vier operativen Neuerungen des endgültigen Textes**

### **1.1 Obligatorische Angabe des Gehalts in der Stellenanzeige (Art. 5 Abs. 1)**

Das italienische Dekret geht über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus. Nach Art. 5 Abs. 1 sind der Einstiegsgehalt oder die entsprechende Gehaltsspanne bereits in der Stellenanzeige (einschließlich Bekanntmachungen und Stellenausschreibungen) ausdrücklich anzugeben. Eine Offenlegung dieser Informationen erst vor dem ersten Vorstellungsgespräch – wie sie nach der EU-Richtlinie zulässig gewesen wäre – genügt demgegenüber nicht. Diese Verpflichtung gilt unabhängig von der Unternehmensgröße für sämtliche Arbeitgeber, einschließlich Kleinstunternehmen.

Darüber hinaus ist es Arbeitgebern untersagt, Bewerberinnen und Bewerber nach der Vergütung aus bestehenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf Anfragen, die über Dritte, insbesondere Personalvermittler oder sonstige mit dem Auswahlverfahren betraute Personen, erfolgen.

### **1.2 Vereinfachung für KMU mit nationalem Tarifvertrag (Art. 6 Abs. 2)**

Für die überwiegende Mehrheit der italienischen KMU besteht kein zusätzlicher Dokumentationsaufwand. Unternehmen, die einen von den repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossenen Tarifvertrag (CCNL) anwenden, gelten als den Anforderungen an die Entgelttransparenz genügend, sofern sie die nach dem Gesetzesdekret Nr. 152/1997 im Rahmen des Einstellungsverfahrens ohnehin vorgesehenen Informationen (Eingruppierung, Anfangsvergütung und anwendbarer CCNL) erteilen.

Darüber hinaus begründet die Anwendung eines CCNL eine Vermutung für die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts gemäß Art. 4 Abs. 1. Unberührt bleibt jedoch die Möglichkeit des Nachweises einer diskriminierenden individuellen Behandlung im Einzelfall.

### **1.3 Intersektionale Diskriminierung (Art. 3 Abs. 1 Buchstabe M)**

Das Dekret führt den Begriff der intersektionalen Diskriminierung ein, d. h. einer Diskriminierung, die sich aus dem Zusammenwirken des Geschlechts mit weiteren geschützten Merkmalen wie Behinderung, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder Religion ergibt.

Die Vergütungskriterien müssen in mehreren Dimensionen überprüft werden, was zu einer Ausweitung des Umfangs der Anfechtbarkeit führt.

### **1.4 Datenerhebung über INPS/INAIL – Ministerialdekret bis September 2026 (Art. 9 Abs. 4)**

Innerhalb von 90 Tagen nach Inkrafttreten des Dekrets (d.h. bis zum 5. September 2026) hat das Arbeitsministerium ein oder mehrere Ministerialdekrete zu erlassen, mit denen die Modalitäten der Datenerhebung und -verarbeitung für Zwecke der Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle festgelegt werden. Ziel ist es, eine automatisierte

Auswertung der einschlägigen Daten aus den Datenbeständen von INPS und INAIL zu ermöglichen.

## 2. Pflichten für Arbeitgeber

### 2.1 Unmittelbare Verpflichtungen für alle Arbeitgeber (ab dem 07/06/2026)

- In Stellenanzeigen ist das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne der Stelle anzugeben, wobei auf die einschlägigen Bestimmungen des angewandten nationalen Tarifvertrags (CCNL) hinzuweisen ist. (Art. 5 Abs. 1).
- Arbeitgebern ist es untersagt, Bewerberinnen und Bewerber nach der Vergütung zu befragen, die sie im Rahmen bestehender oder früherer Arbeitsverhältnisse bezogen haben. (Art. 5 Abs. 2).
- Stellenanzeigen und Ausschreibungen sind nach geschlechtsneutralen Kriterien zu verfassen, auch in Bezug auf die geforderten Berufsabschlüsse. (Art. 5 Abs. 3).
- Arbeitnehmern sind die Kriterien für die Festlegung der Vergütung sowie deren Entwicklung zugänglich zu machen. Bei Anwendung eines CCNL genügt insoweit die im Rahmen der Einstellung erteilte Information. (Art. 6).
- Arbeitnehmern ist das Recht einzuräumen, Auskunft über die durchschnittlichen Vergütungsniveaus nach Geschlecht innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmerkategorien zu verlangen. Die Auskunft ist schriftlich innerhalb von zwei Monaten zu erteilen; ein entsprechender Antrag kann höchstens einmal jährlich gestellt werden. (Art. 7).
- Sämtliche Arbeitnehmer sind jährlich über ihr Recht auf Zugang zu Vergütungsinformationen zu unterrichten. (Art. 7 Abs. 4).
- Vertragliche Bestimmungen, die Arbeitnehmer daran hindern, Auskunft über ihre Vergütung zu erteilen oder diese offenzulegen, sind unzulässig. (Art. 7, Abs. 6)

### 2.2 Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (Art. 9)

Personalbestand	Erste Frist	Regelmäßigkeit	Anmerkungen
<b>≥ 250 Mitarbeiter</b>	Bis zum 7. Juni 2027	Jährlich	Erste Erhebung; danach jährlich
<b>150 bis 249 Mitarbeiter</b>	Bis zum 7. Juni 2027	Alle drei Jahre	Erste Erhebung; danach alle 3 Jahre
<b>100 bis 149 Mitarbeiter</b>	Bis zum 7. Juni 2031	Alle drei Jahre	Erste Erhebung und Meldung an die EU-Kommission
<b>&lt; 100 Mitarbeiter</b>	Keine Verpflichtung	Freiwillig	Freiwillige Meldung

Die gemäß Art. 9 Abs. 1 zu meldenden sieben Indikatoren umfassen insbesondere das durchschnittliche und das mediane geschlechtsspezifische Entgeltgefälle, Unterschiede bei

den Zusatz- und variablen Vergütungsbestandteilen, die Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die einzelnen Lohnquartile sowie das nach Arbeitnehmerkategorien aufgeschlüsselte geschlechtsspezifische Entgeltgefälle.

### 2.3 Gemeinsame Bewertung der Vergütungen (Art. 10)

Eine entsprechende Verpflichtung besteht für berichtspflichtige Unternehmen, sofern die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Innerhalb einer Arbeitnehmerkategorie besteht ein Unterschied beim durchschnittlichen Entgeltniveau von Frauen und Männern von mindestens 5 %;
- dieser Unterschied lässt sich nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien rechtfertigen;
- die betreffende Differenz wurde nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Feststellung bzw. Mitteilung beseitigt.

### 3. Datenschutz und Arbeitnehmerrechte

Die gemäß dem Dekret verarbeiteten Daten sind unter Beachtung der Vorgaben der DSGVO (Verordnung (EU) 2016/679) zu verarbeiten und zu verwalten.

Der Zugang zu Informationen, die Rückschlüsse auf die Identität einzelner Arbeitnehmer zulassen, ist ausschließlich den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und den Gleichstellungsstellen vorbehalten. Eine Verwendung dieser Daten zu anderen Zwecken als der Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts ist unzulässig.

Verstöße unterliegen den in Art. 41 des Gleichstellungsgesetzes (Gesetzesdekret Nr. 198/2006) vorgesehenen Sanktionen.

Ferner sieht das Dekret eine Umkehr der Beweislast vor: Im Falle einer behaupteten Diskriminierung obliegt es dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass kein diskriminierendes Verhalten vorgelegen hat.

Von einer Diskriminierung betroffene Arbeitnehmer haben Anspruch auf vollständigen Ersatz des erlittenen Schadens, einschließlich der Nachzahlung ausstehender Vergütungsbestandteile, von Prämien sowie eines Ersatzes immaterieller Schäden.

Darüber hinaus sind Kündigungen sowie sonstige Benachteiligungen oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern oder deren Vertretern, die die ihnen durch das Dekret eingeräumten Rechte ausüben, unzulässig.

### 4. Übersichtstabelle der operativen Fristen

Datum	Erfüllung	Referenz	Adressaten
<b>7. Juni 2026</b>	Inkrafttreten. Obligatorische Angabe des Gehalts in Stellenanzeigen. Verbot, nach früheren Gehältern zu fragen. Informationspflicht bei der Einstellung gemäß Gesetzesdekret 152/1997 als	Art. 5, 6, 17	Alle Arbeitgeber

	Standardverfahren für diejenigen, die den nationalen Tarifvertrag anwenden.		
<b>Jährlich ab dem 7. Juni 2026</b>	Alle Arbeitnehmer über das Recht auf Zugang zu Vergütungsinformationen nach Kategorie/Geschlecht und die entsprechenden Verfahrensweisen informieren.	Art. 7, Abs. 4	Alle
<b>Bis zum 5. September 2026</b>	Ministerialdekret über die Modalitäten der Datenerhebung und -verarbeitung (INPS, INAIL, INL).	Art. 9 Abs. 4	Arbeitsministerium
<b>Bis zum 4. Dezember 2026</b>	Verordnungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise des Überwachungsgremiums.	Art. 14 Abs. 5	Arbeitsministerium
<b>Bis zum 31. Dezember 2026</b>	Gegebenenfalls ministerielle Leitlinien zu „gleicher Arbeit“ und „gleichwertiger Arbeit“.	Art. 4 Abs. 6	Arbeitsministerium
<b>Bis zum 7. Juni 2027</b>	Erste Meldung der Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle für Unternehmen mit $\geq 250$ Beschäftigten (danach jährlich) und 150–249 Beschäftigten (danach alle 3 Jahre).	Art. 9 Abs. 7	$\geq 150$ Beschäftigte
<b>Ab 31. Januar 2028</b>	Jährliche Übermittlung der nationalen Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle an Eurostat (Bezugsjahr 2026).	Art. 15	Arbeitsministerium
<b>Bis zum 7. Juni 2028 (danach alle zwei Jahre)</b>	Erster Bericht der Überwachungsstelle an die Europäische Kommission.	Art. 14 Abs. 2	Überwachungsstelle
<b>Bis zum 7. Juni 2031</b>	Erste Datenerhebung für Unternehmen mit 100–149 Beschäftigten (danach alle drei Jahre) und Bericht an die EU-Kommission über die Anwendung der Richtlinie.	Art. 9 / Art. 14 Abs. 3	100–149 Beschäftigte

## 5. Operative Checkliste für Arbeitgeber

### Dringende Maßnahmen – bis zum 7. Juni 2026 (alle Arbeitgeber)

	Erfüllung	Operative Hinweise
<input type="checkbox"/>	Alle aktiven Stellenanzeigen aktualisieren und das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne angeben.	Geben Sie den geltenden Tarifvertrag und die Einstufungsstufe an. Dies gilt für Stellenanzeigen, interne Ausschreibungen und Mitteilungen an Personalvermittlungsagenturen.
<input type="checkbox"/>	Entfernen Sie alle Anfragen nach Informationen zu früheren Gehältern aus dem Auswahlverfahren.	Formulare, HR-Software sowie Anweisungen an Personalvermittler und beauftragte Agenturen überprüfen.
<input type="checkbox"/>	Gestalten Sie Stellenanzeigen geschlechtsneutral (Berufsbezeichnungen, Anforderungen).	Vermeiden Sie ausschließlich männliche oder weibliche Bezeichnungen; verwenden Sie geschlechtsneutrale Formen oder doppelte Deklinationen.
<input type="checkbox"/>	Für Unternehmen, die den CCNL anwenden: Überprüfen Sie, ob das Einstellungsschreiben/die Informationserklärung gemäß Gesetzesdekret 152/1997 die Einstufung, das Anfangsgehalt und den CCNL enthält.	Ausreichende Erfüllung für KMU mit CCNL. Aktualisieren Sie die Vorlagen bei Bedarf.

### Kurzfristige Maßnahmen – bis zum 31. Dezember 2026

	Erfüllung	Operative Hinweise
<input type="checkbox"/>	Festlegung des jährlichen Verfahrens zur Unterrichtung der Arbeitnehmer über das Recht auf Zugang zu Vergütungsinformationen nach Kategorie/Geschlecht.	Dies kann über interne Mitteilungen, das Intranet oder einen geschützten Bereich der Unternehmenswebsite erfolgen (Art. 7 Abs. 2 und 4).
<input type="checkbox"/>	Das Verfahren zur Beantwortung von Anfragen der Arbeitnehmer nach Vergütungsinformationen festlegen.	Schriftliche Antwort innerhalb von 2 Monaten; maximal eine Anfrage pro Arbeitnehmer und Jahr.
<input type="checkbox"/>	Überprüfen Sie, ob Vertragsklauseln vorhanden sind, die es Arbeitnehmern verbieten, ihre Vergütung offenzulegen.	Verboten gemäß Art. 7 Abs. 6. Überprüfen Sie Einzelvereinbarungen, Betriebsordnungen und Zusatzverträge.
<input type="checkbox"/>	Führen Sie eine interne Analyse der Vergütungsniveaus nach Kategorie und Geschlecht durch, um etwaige Abweichungen von mehr als 5 % festzustellen.	Vorbereitend für eine eventuelle gemeinsame Bewertung; nützlich als Instrument zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten.
<input type="checkbox"/>	Ministerielle Leitlinien zu „gleicher Arbeit“ und „gleichwertiger Arbeit“ überwachen (erwartet bis zum 31.12.2026).	Aktualisierung der internen Verfahren zur Stellenbewertung nach deren Veröffentlichung.

## Mittelfristige Maßnahmen – 2027–2031 (Unternehmen mit ≥ 100 Beschäftigten)

	Erfüllung	Operative Hinweise
<input type="checkbox"/>	Abwarten des Ministerialdekrets (bis Sept. 2026), bevor eigene Datenerfassungssysteme für die Berichterstattung eingerichtet werden.	Die Erhebung erfolgt teilweise automatisch über INPS/INAIL (Art. 9 Abs. 4).
<input type="checkbox"/>	[≥ 150 Mitarbeiter] Erstellen Sie den ersten Bericht zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bis zum 7. Juni 2027.	7 obligatorische Indikatoren (Art. 9 Abs. 1). Nach vorheriger Konsultation der Arbeitnehmervertreter.
<input type="checkbox"/>	[≥ 150 Beschäftigte] Wenn das durchschnittliche Lohngefälle in einer Kategorie ≥ 5 % beträgt und nicht gerechtfertigt ist: Einleitung einer gemeinsamen Bewertung innerhalb von 6 Monaten nach der Mitteilung.	Einbeziehung der RSU/RSA und, falls erforderlich, der Arbeitsaufsichtsbehörde oder der Gleichstellungsstelle (Art. 10).
<input type="checkbox"/>	[100–149 Beschäftigte] Die erste Datenerhebung für die Berichterstattung ist bis zum 7. Juni 2031 zu planen.	Dreijahresrhythmus. Die ministeriellen Durchführungsbestimmungen beachten.
<input type="checkbox"/>	Die freiwillige Einführung der Zertifizierung zur Gleichstellung der Geschlechter (UNI/PdR 125:2022) prüfen.	Dies stellt einen Vorteil bei Rechtsstreitigkeiten und bei öffentlichen Ausschreibungen dar; es kann Zugang zu Steuer- und Sozialversicherungsanreizen verschaffen.

## 6. Praktische Auswirkungen und Empfehlungen

Das Gesetzesdekret 96/2026 führt ein umfassendes System von Verpflichtungen ein, die zwar je nach Unternehmensgröße unterschiedlich sind, aber allen Arbeitgebern sofortige Maßnahmen bei den Auswahl- und Einstellungsverfahren auferlegen. Konkret wird Folgendes empfohlen:

- Die Überarbeitung der Stellenanzeigen hat für jedes Unternehmen, unabhängig von seiner Größe, oberste Priorität. Die Nichtanpassung ab dem 07/06/2026 stellt einen unmittelbaren Verstoß gegen das Dekret dar.
- Für KMU, die einen nationalen Tarifvertrag anwenden, ist die durch Art. 6 Abs. 2 eingeführte Vereinfachung von Bedeutung: Die bei der Einstellung übliche Informationspflicht reicht aus, um die Verpflichtungen zur internen Lohntransparenz zu erfüllen.
- Der neue Begriff der intersektionalen Diskriminierung erweitert den Umfang der Anfechtbarkeit: Die Vergütungskriterien müssen auch im Hinblick auf Behinderung, Alter, ethnische Herkunft und sexuelle Orientierung überprüft werden.

- Es ist notwendig, sich auf die Bearbeitung von Informationsanfragen der Arbeitnehmer vorzubereiten: Innerhalb von zwei Monaten nach der Anfrage muss schriftlich mit den durchschnittlichen Vergütungsniveaus nach Kategorie und Geschlecht geantwortet werden.
- Es ist ratsam, proaktiv mit den RSU/RSA zusammenzuarbeiten, um Betriebsvereinbarungen über Vergütungskriterien umzusetzen und so das Risiko künftiger Rechtsstreitigkeiten zu verringern.

Die Kanzlei steht für weitere Erläuterungen oder Fragen sowie für die Unterstützung bei der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen gerne zur Verfügung.



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. LP Advisory übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: [info@lp-advisory.com](mailto:info@lp-advisory.com).

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Milan | +39 02 82001000

[www.lp-advisory.com](https://www.lp-advisory.com)