

Entgelttransparenz EU-Richtlinie Nr. 2023/970

1. Oktober 2026

Gleichstellung in der Arbeitswelt.

Zertifizierung und Entgelttransparenz: Chancen für Unternehmen



een.ec.europa.eu



CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY,
CRAFTS, TOURISM AND
AGRICULTURE OF BOLZANO

PARTNER OF THE ECONOMY





Inhaltsverzeichnis

1. Rechtliche Rahmenbedingungen
2. Grundsätze
3. Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit



CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY,
CRAFTS, TOURISM AND
AGRICULTURE OF BOLZANO

PARTNER OF THE ECONOMY

Rechtliche Rahmenbedingungen





Rechtliche Rahmenbedingungen

Art. 11 der UN-Konvention (CEDAW)

Recht auf Gleichstellung im Arbeitsleben und Schutz vor Diskriminierung



CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY,
CRAFTS, TOURISM AND
AGRICULTURE OF BOLZANO

PARTNER OF THE ECONOMY

Rechtliche Rahmenbedingungen

Art. 11 der UN-Konvention (CEDAW)

Recht auf Gleichstellung im Arbeitsleben und Schutz vor Diskriminierung

Art. 8 TFUE (Vertrag über die Arbeitsweise der EU - AEUV)

Beseitigung der Ungleichheit und Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau

Rechtliche Rahmenbedingungen

Art. 11 der UN-Konvention (CEDAW)

Recht auf Gleichstellung im Arbeitsleben und Schutz vor Diskriminierung

Art. 8 TFUE (Vertrag über die Arbeitsweise der EU - AEUV)

Beseitigung der Ungleichheit und Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau

Art. 11 TFUE (Vertrag über die Arbeitsweise der EU - AEUV)

Integration der Erfordernisse des Umweltschutzes und der nachhaltigen Entwicklung

Rechtliche Rahmenbedingungen

Art. 11 der UN-Konvention (CEDAW)

Recht auf Gleichstellung im Arbeitsleben und Schutz vor Diskriminierung

Art. 8 TFUE (Vertrag über die Arbeitsweise der EU - AEUV)

Beseitigung der Ungleichheit und Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau

Art. 11 TFUE (Vertrag über die Arbeitsweise der EU - AEUV)

Integration der Erfordernisse des Umweltschutzes und der nachhaltigen Entwicklung

Im Jahr 2024 betrug das **geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Europäischen Union 11%** und das **geschlechtsspezifische Rentengefälle 25%**



Grundsätze



Zielsetzung der Richtlinie

Hauptziel:

Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten.



CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY,
CRAFTS, TOURISM AND
AGRICULTURE OF BOLZANO

PARTNER OF THE ECONOMY

Zielsetzung der Richtlinie

Hauptziel:

Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten.

Maßnahmen:

- Lohntransparenz
- Transparenz der Entgeltentwicklung
- Auskunftsrecht
- Verfahren der Berichterstattung
- Kontroll- und Sanktionssysteme

Zielsetzung der Richtlinie

Hauptziel:

Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten.

Maßnahmen:

- Lohntransparenz
- Transparenz der Entgeltentwicklung
- Auskunftsrecht
- Verfahren der Berichterstattung
- Kontroll- und Sanktionssysteme

Verpflichtete Subjekte:

Private und öffentliche Arbeitgeber.

Zielsetzung der Richtlinie

Hauptziel:

Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten.

Maßnahmen:

- Lohntransparenz
- Transparenz der Entgeltentwicklung
- Auskunftsrecht
- Verfahren der Berichterstattung
- Kontroll- und Sanktionssysteme

Verpflichtete Subjekte:

Private und öffentliche Arbeitgeber.



Das Ziel ist die geschlechtsspezifischen Lücken mit verschiedenen Instrumenten zu beseitigen.



a) Transparenz vor der Einstellung

Phase vor der Anstellung:

- Verpflichtung zur Angabe des Anfangsgehalts oder der Gehaltsspanne vor dem Vorstellungsgespräch
- Stellenanzeigen müssen geschlechtsneutral sein und die Einstellungsverfahren dürfen keine Diskriminierung enthalten

a) Transparenz vor der Einstellung

Phase vor der Anstellung:

- Verpflichtung zur Angabe des Anfangsgehalts oder der Gehaltsspanne vor dem Vorstellungsgespräch
- Stellenanzeigen müssen geschlechtsneutral sein und die Einstellungsverfahren dürfen keine Diskriminierung enthalten

Auswahlphase:

- Absolutes Verbot, Informationen über bisherige Vergütungen einzuholen
- Auswahlverfahren frei von geschlechtsspezifischen Verzerrungen

a) Transparenz vor der Einstellung

Phase vor der Anstellung:

- Verpflichtung zur Angabe des Anfangsgehalts oder der Gehaltsspanne vor dem Vorstellungsgespräch
- Stellenanzeigen müssen geschlechtsneutral sein und die Einstellungsverfahren dürfen keine Diskriminierung enthalten

Auswahlphase:

- Absolutes Verbot, Informationen über bisherige Vergütungen einzuholen
- Auswahlverfahren frei von geschlechtsspezifischen Verzerrungen



Begründung: Vermeidung der Fortführung bisheriger Entgeltungleichheiten und Gewährleistung von Transparenz und Neutralität bereits in der Recruiting-Phase.

b) Transparenz während des Arbeitsverhältnisses

Transparenz bei der Vergütungsberechnung:

→ Der Arbeitgeber macht die Kriterien zur Festlegung der Vergütung leicht zugänglich

b) Transparenz während des Arbeitsverhältnisses

Transparenz bei der Vergütungsberechnung:

→ Der Arbeitgeber macht die Kriterien zur Festlegung der Vergütung leicht zugänglich

Transparenz bei der Karriereentwicklung:

→ Der Arbeitgeber macht die Kriterien für die Gehaltsentwicklung leicht zugänglich

b) Transparenz während des Arbeitsverhältnisses

Transparenz bei der Vergütungsberechnung:

→ Der Arbeitgeber macht die Kriterien zur Festlegung der Vergütung leicht zugänglich

Transparenz bei der Karriereentwicklung:

→ Der Arbeitgeber macht die Kriterien für die Gehaltsentwicklung leicht zugänglich



Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten sind nicht verpflichtet, diese Kriterien offenzulegen.

c) Recht auf Information

Recht auf Information über das eigene Gehalt:

→ Recht, schriftlich innerhalb von maximal zwei Monaten Auskunft über das eigene Entgelt, das durchschnittliche Entgeltniveau getrennt nach Geschlecht sowie nach Einstufung zu erhalten

c) Recht auf Information

Recht auf Information über das eigene Gehalt:

→ Recht, schriftlich innerhalb von maximal zwei Monaten Auskunft über das eigene Entgelt, das durchschnittliche Entgeltniveau getrennt nach Geschlecht sowie nach Einstufung zu erhalten

Kanäle:

→ persönlich, über die Gewerkschaften und/oder der Gleichstellungsrätin

c) Recht auf Information

Recht auf Information über das eigene Gehalt:

→ Recht, schriftlich innerhalb von maximal zwei Monaten Auskunft über das eigene Entgelt, das durchschnittliche Entgeltniveau getrennt nach Geschlecht sowie nach Einstufung zu erhalten

Kanäle:

→ persönlich, über die Gewerkschaften und/oder der Gleichstellungsrätin



Möglichkeit zur Nutzung des **betrieblichen Intranets**.
Besondere Kriterien für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern

d) Bericht über Entgeltgefälle

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber folgende Informationen zu ihrer Organisation gemäß diesem Artikel zur Verfügung stellen:

- a) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- b) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- c) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- d) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- e) der Anteil der Arbeitnehmer:innen, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
- f) der Anteil der Arbeitnehmer:innen in jedem Entgeltquartil;
- g) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder –gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

Über
100
Mitarbeiter

d) Bericht über Entgeltgefälle

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber folgende Informationen zu ihrer Organisation gemäß diesem Artikel zur Verfügung stellen:

- a) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- b) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- c) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- d) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- e) der Anteil der Arbeitnehmer:innen, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
- f) der Anteil der Arbeitnehmer:innen in jedem Entgeltquartil;
- g) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder –gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

Über
100
Mitarbeiter

- Die Daten von a) bis f) sollen an den „Organismo di Monitoraggio“ des Arbeitsministeriums übermittelt werden. Der Arbeitgeber kann die Daten auf der eigenen Internetseite veröffentlichen.
- Das Entgeltgefälle laut Buchstabe g) muss dem Personal zugänglich gemacht werden.
- Das Arbeitsinspektorat kann sämtliche weiteren Unterlagen und Erläuterungen anfordern.

Entgeltgefälle muss gemeldet werden!

Unternehmensgröße	Meldepflicht
Über 250 Angestellte	Jährlich (ab 07.06.2027)
150 - 249 Angestellte	Alle 3 Jahre (ab 07.06.2027)
100 – 149 Angestellte	Alle 3 Jahre (ab 07.06.2031)

e) Pflicht zum Dialog mit den Gewerkschaften

Gemeinsame Entgeltbewertung, wenn alle drei folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Wenn das Entgeltgefälle in auch nur einer Beschäftigtenkategorie 5 % übersteigt
- Wenn das Entgeltgefälle nicht objektiv begründet wird
- Wenn das Entgeltgefälle vom Arbeitgeber nicht innerhalb von sechs Monaten nach Meldung korrigiert wurde

Über
100
Mitarbeiter

e) Pflicht zum Dialog mit den Gewerkschaften

Über
100
Mitarbeiter

Gemeinsame Entgeltbewertung, wenn alle drei folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Wenn das Entgeltgefälle in auch nur einer Beschäftigtenkategorie 5 % übersteigt
- Wenn das Entgeltgefälle nicht objektiv begründet wird
- Wenn das Entgeltgefälle vom Arbeitgeber nicht innerhalb von sechs Monaten nach Meldung korrigiert wurde

Ziel der Bewertung:

- Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung sollen getroffen werden

e) Pflicht zum Dialog mit den Gewerkschaften

Über
100
Mitarbeiter

Gemeinsame Entgeltbewertung, wenn alle drei folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Wenn das Entgeltgefälle in auch nur einer Beschäftigtenkategorie 5 % übersteigt
- Wenn das Entgeltgefälle nicht objektiv begründet wird
- Wenn das Entgeltgefälle vom Arbeitgeber nicht innerhalb von sechs Monaten nach Meldung korrigiert wurde

Ziel der Bewertung:

- Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung sollen getroffen werden

- Die Bewertung muss an den „Organismo di Monitoraggio“ übermittelt werden



Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit



a) Entgelttransparenz im Unternehmen

Schritte zur Umsetzung
der Lohntransparenz im Unternehmen

a) Entgelttransparenz im Unternehmen

Schritte zur Umsetzung
der Lohntransparenz im Unternehmen

→ Internes Vergütungsaudit – Analyse der aktuellen Gehaltsstrukturen

→ Job-Evaluation-Mapping – Klassifizierung von Tätigkeiten mit gleichwertigem Wert

→ Festlegung objektiver Kriterien – für Vergütung und Karriereschritte

→ Schulung von HR und Management – zu den Prinzipien von Transparenz und Gleichstellung

→ Aktualisierung der Stellenausschreibungen – Aufnahme von Gehaltsspannen

→ Interne Kommunikation – Transparenz als Unternehmenswert

a) Entgelttransparenz im Unternehmen

Schritte zur Umsetzung
der Lohntransparenz im Unternehmen

→ Internes Vergütungsaudit – Analyse der aktuellen Gehaltsstrukturen

→ Job-Evaluation-Mapping – Klassifizierung von Tätigkeiten mit gleichwertigem Wert

→ Festlegung objektiver Kriterien – für Vergütung und Karriereschritte

→ Schulung von HR und Management – zu den Prinzipien von Transparenz und Gleichstellung

→ Aktualisierung der Stellenausschreibungen – Aufnahme von Gehaltsspannen

→ Interne Kommunikation – Transparenz als Unternehmenswert

a) Entgelttransparenz im Unternehmen

Schritte zur Umsetzung
der Lohntransparenz im Unternehmen

→ Internes Vergütungsaudit – Analyse der aktuellen Gehaltsstrukturen

→ Schulung von HR und Management – zu den Prinzipien von Transparenz und Gleichstellung

→ Job-Evaluation-Mapping – Klassifizierung von Tätigkeiten mit gleichwertigem Wert

→ Aktualisierung der Stellenausschreibungen – Aufnahme von Gehaltsspannen

→ Festlegung objektiver Kriterien – für Vergütung und Karriereschritte → Interne Kommunikation – Transparenz als Unternehmenswert

Warte nicht bis zur Fälligkeit: Handle jetzt!

Schritte zur Umsetzung
der Lohntransparenz im Unternehmen

→ Internes Vergütungsaudit – Analyse der aktuellen Gehaltsstrukturen

→ Schulung von HR und Management – zu den Prinzipien von Transparenz und Gleichstellung

→ Job-Evaluation-Mapping – Klassifizierung von Tätigkeiten mit gleichwertigem Wert

→ Aktualisierung der Stellenausschreibungen – Aufnahme von Gehaltsspannen

→ Festlegung objektiver Kriterien – für Vergütung und Karriereschritte → Interne Kommunikation – Transparenz als Unternehmenswert

a) Entgelttransparenz im Unternehmen

Schritte zur Umsetzung
der Lohntransparenz im Unternehmen

→ Internes Vergütungsaudit – Analyse der aktuellen Gehaltsstrukturen

→ Job-Evaluation-Mapping – Klassifizierung von Tätigkeiten mit gleichwertigem Wert

→ Festlegung objektiver Kriterien – für Vergütung und Karriereschritte

→ Schulung von HR und Management – zu den Prinzipien von Transparenz und Gleichstellung

→ Aktualisierung der Stellenausschreibungen – Aufnahme von Gehaltsspannen

→ Interne Kommunikation – Transparenz als Unternehmenswert

a) Entgelttransparenz im Unternehmen

Schritte zur Umsetzung
der Lohntransparenz im Unternehmen

→ Internes Vergütungsaudit – Analyse der aktuellen Gehaltsstrukturen

→ Schulung von HR und Management – zu den Prinzipien von Transparenz und Gleichstellung

→ Job-Evaluation-Mapping – Klassifizierung von Tätigkeiten mit gleichwertigem Wert

→ Aktualisierung der Stellenausschreibungen – Aufnahme von Gehaltsspannen

→ Festlegung objektiver Kriterien – für Vergütung und Karriereschritte

→ Interne Kommunikation – Transparenz als Unternehmenswert

b) Wettbewerbsvorteile

Talentakquise

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz ein entscheidender Faktor, um qualifizierte Bewerber anzuziehen.

Employer Branding

Sich als ethischer und innovativer Arbeitgeber vor der Konkurrenz positionieren. Unternehmensreputation stärken.

Reduzierung rechtlicher Risiken

Konformität vor Inkrafttreten reduziert das Risiko von Rechtsstreitigkeiten, Sanktionen und der Umkehr der Beweislast.

Unternehmenskultur

Transparenz schafft Vertrauen bei den Beschäftigten, steigert Motivation und Zugehörigkeitsgefühl. Reduzierung von Konflikten.

b) Wettbewerbsvorteile

Talentakquise

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz ein entscheidender Faktor, um qualifizierte Bewerber anzuziehen.

Employer Branding

Sich als ethischer und innovativer Arbeitgeber vor der Konkurrenz positionieren. Unternehmensreputation stärken.

Reduzierung rechtlicher Risiken

Konformität vor Inkrafttreten reduziert das Risiko von Rechtsstreitigkeiten, Sanktionen und der Umkehr der Beweislast.

Unternehmenskultur

Transparenz schafft Vertrauen bei den Beschäftigten, steigert Motivation und Zugehörigkeitsgefühl. Reduzierung von Konflikten.

b) Wettbewerbsvorteile

Talentakquise

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz ein entscheidender Faktor, um qualifizierte Bewerber anzuziehen.

Employer Branding

Sich als ethischer und innovativer Arbeitgeber vor der Konkurrenz positionieren. Unternehmensreputation stärken.

Reduzierung rechtlicher Risiken

Konformität vor Inkrafttreten reduziert das Risiko von Rechtsstreitigkeiten, Sanktionen und der Umkehr der Beweislast.

Unternehmenskultur

Transparenz schafft Vertrauen bei den Beschäftigten, steigert Motivation und Zugehörigkeitsgefühl. Reduzierung von Konflikten.

b) Wettbewerbsvorteile

Talentakquise

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz ein entscheidender Faktor, um qualifizierte Bewerber anzuziehen.

Employer Branding

Sich als ethischer und innovativer Arbeitgeber vor der Konkurrenz positionieren. Unternehmensreputation stärken.

Reduzierung rechtlicher Risiken

Konformität vor Inkrafttreten reduziert das Risiko von Rechtsstreitigkeiten, Sanktionen und der Umkehr der Beweislast.

Unternehmenskultur

Transparenz schafft Vertrauen bei den Beschäftigten, steigert Motivation und Zugehörigkeitsgefühl. Reduzierung von Konflikten.

Entgelttransparenz

EU-Richtlinie Nr. 2023/970

1. Oktober 2026

Gleichstellung in der Arbeitswelt.

Zertifizierung und Entgelttransparenz: Chancen für Unternehmen



luca.filippi@handelskammer.bz.it

+39 0471 945 610



een.ec.europa.eu



CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY,
CRAFTS, TOURISM AND
AGRICULTURE OF BOLZANO

PARTNER OF THE ECONOMY

