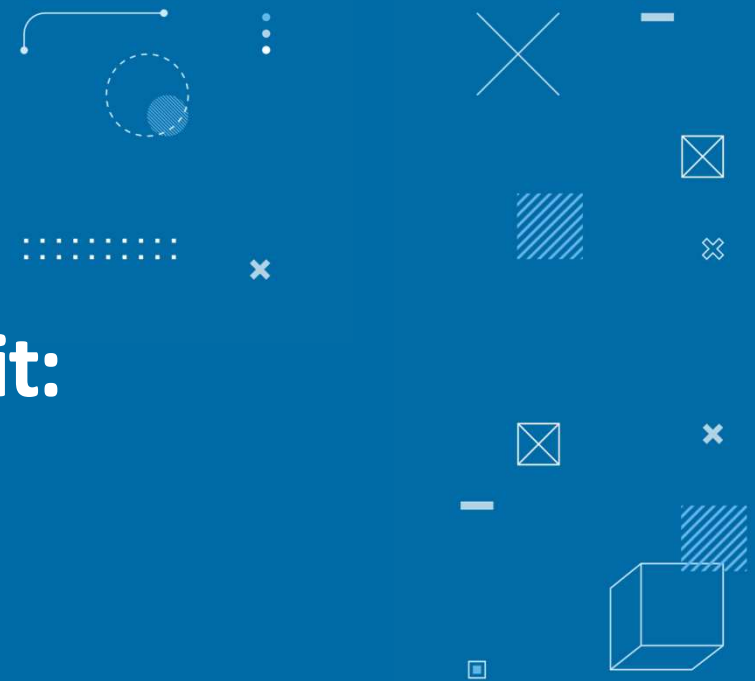


EU-Richtlinie Nr. 2023/970

Lohntransparenz und Lohnungleichheit:
Vom Pflichtprogramm zum
Wettbewerbsvorteil für KMU

August 2026



een.ec.europa.eu



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

PARTNER OF THE ECONOMY





Inhaltsverzeichnis

1. Rechtliche Rahmenbedingungen
2. Die EU-Richtlinie und das italienische Umsetzungsgesetz
3. Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil



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

PARTNER OF THE ECONOMY



1. Rechtliche Rahmenbedingungen



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



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

Die Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 stellt die konkrete Umsetzung dieser grundlegenden Prinzipien dar, indem sie die Anwendung des Rechts auf Entgeltgleichheit durch verbindliche Transparenzmechanismen stärkt.



2. Die EU-Richtlinie und das italienische Umsetzungsgesetz (Dekret Nr. 96/2026)



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.



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.



Kontext: Obwohl der Grundsatz der Entgeltgleichheit in den EU-Verträgen bereits seit 1957 verankert ist, bleibt seine Umsetzung unzureichend. Der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied besteht in allen Mitgliedstaaten fort.





Art. 5 – Entgelttransparenz vor der Einstellung

Transparenz vor der Einstellung (Art. 5 des GvD)

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



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

PARTNER OF THE ECONOMY

Art. 5 – Entgelttransparenz vor der Einstellung

Transparenz vor der Einstellung (Art. 5 des GvD)

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

Art. 5 – Entgelttransparenz vor der Einstellung

Transparenz vor der Einstellung (Art. 5 des GvD)

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.



Transparenz und Information

Über
50
Mitarbeiter:innen

Art. 6 – Transparenz der Kriterien:

- Der Arbeitgeber macht die Kriterien zur Festlegung der Vergütung leicht zugänglich
- Der Arbeitgeber macht die Kriterien für die Gehaltsentwicklung leicht zugänglich
- Art. 6 des GvD.: Der Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten sind nicht verpflichtet, die Kriterien für die Gehaltsentwicklung offenzulegen



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

PARTNER OF THE ECONOMY

Transparenz und Information

Art. 6 – Transparenz der Kriterien:

- Der Arbeitgeber macht die Kriterien zur Festlegung der Vergütung leicht zugänglich
- Der Arbeitgeber macht die Kriterien für die Gehaltsentwicklung leicht zugänglich
- Art. 6 des GvD.: Der Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten sind nicht verpflichtet, die Kriterien für die Gehaltsentwicklung offenzulegen

Art. 7 – Recht auf Information:

- Recht, schriftlich innerhalb von maximal zwei Monaten Auskunft über das eigene Entgelt, das durchschnittliche Entgeltniveau getrennt nach Geschlecht sowie nach Einstufung zu erhalten
- Über die Gewerkschaften und/oder der Gleichstellungsräten
- Informationspflicht des Arbeitgebers
- Art. 7 des GvD.: Der Arbeitgeber können im Intranet die durchschnittlichen Entgeltlevels veröffentlichen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht sowie nach Gruppen von Arbeitnehmer:innen, die dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben.

Transparenz und Information

Art. 6 – Transparenz der Kriterien:

- Der Arbeitgeber macht die Kriterien zur Festlegung der Vergütung leicht zugänglich
- Der Arbeitgeber macht die Kriterien für die Gehaltsentwicklung leicht zugänglich
- Art. 6 des GvD.: Der Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten sind nicht verpflichtet, die Kriterien für die Gehaltsentwicklung offenzulegen

Art. 7 – Recht auf Information:

- Recht, schriftlich innerhalb von maximal zwei Monaten Auskunft über das eigene Entgelt, das durchschnittliche Entgeltniveau getrennt nach Geschlecht sowie nach Einstufung zu erhalten
- Über die Gewerkschaften und/oder der Gleichstellungsräten
- Informationspflicht des Arbeitsgebers
- Art. 7 des GvD.: Die Arbeitgeber können im Intranet die durchschnittlichen Entgeltlevels veröffentlichen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht sowie nach Gruppen von Arbeitnehmer:innen, die dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben.



Wesentliche kulturelle Neuerung: von völliger Geheimhaltung hin zur Transparenz in der Entgeltpolitik.



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

PARTNER OF THE ECONOMY

Art. 9 – Meldepflicht

Entgeltgefälle muss gemeldet werden (Art. 9 des GvD.)

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

Art. 9 – Meldepflicht

Entgeltgefälle muss gemeldet werden (Art. 9 des GvD.)

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) soll an das Personal zugänglich gemacht werden
- Das Arbeitsinspektorat kann sämtliche weiteren Unterlagen und Erläuterungen anfordern



Art. 9 – Meldepflicht

Entgeltgefälle muss gemeldet werden (Art. 9 des GvD.)

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)

Art. 10 – Gemeinsame Bewertung

Pflicht zum Dialog mit den Gewerkschaften (Art. 10 des GvD.)

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

Art. 10 – Gemeinsame Bewertung

Pflicht zum Dialog mit den Gewerkschaften (Art. 10 des GvD.)

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

Art. 10 – Gemeinsame Bewertung

Pflicht zum Dialog mit den Gewerkschaften (Art. 10 des GvD.)

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 soll an den „Organismo di Monitoraggio“ übermittelt werden



Art. 4 – Geschlechtsneutrale Entgeltsysteme

Weitere Schlüsselemente der Richtlinie (Art. 4 des GvD.)

Geschlechtsneutrale Entgeltsysteme (Art. 4)

Arbeitgeber müssen über Vergütungs- und Entlohnungssysteme verfügen, die Gleichstellung gewährleisten und auf folgenden Kriterien basieren:

- Objektiv
- Geschlechtsneutral
- Frei von direkter oder indirekter Diskriminierung

Art. 4 – Geschlechtsneutrale Entgeltsysteme

Weitere Schlüsselemente der Richtlinie (Art. 4 des GvD.)

Geschlechtsneutrale Entgeltsysteme (Art. 4)

Arbeitgeber müssen über Vergütungs- und Entlohnungssysteme verfügen, die Gleichstellung gewährleisten und auf folgenden Kriterien basieren:

- Objektiv
- Geschlechtsneutral
- Frei von direkter oder indirekter Diskriminierung

Umkehr der Beweislast (Art. 18) und Schadenersatz (Art. 16):

- Der Arbeitgeber muss das Nichtvorliegen einer Entgeltbenachteiligung nachweisen, wenn die Beschäftigten Tatsachenbelege vor Gericht vorgelegt haben
- Hat der Arbeitgeber die Transparenzpflichten nicht erfüllt, obliegt es ihm, das Fehlen einer Diskriminierung in gerichtlichen und/oder verwaltungsrechtlichen Verfahren nachzuweisen
- Vorsehen von Schadenersatz, der jedoch nicht durch Höchstgrenzen begrenzt ist



Rechtsschutz (Art. 12+13 des GvD.)

Anwendung des Gleichstellungskodex (GvD 198/2006)

- Schlichtungsversuch 410 ZPO
- Arbeitsrichter



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

PARTNER OF THE ECONOMY



3. Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil



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

PARTNER OF THE ECONOMY

Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil

Talentgewinnung

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.

First-Mover-Advantage

Dem Markt voraus sein bedeutet, den Last-Minute-Ansturm zu vermeiden und hingegen eine schrittweise Umsetzung vorzunehmen.

Reduzierung rechtlicher Risiken

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

Organisatorische Optimierung

Die Analyse der Vergütungsstrukturen führt zu größerer interner Fairness, Kosteneffizienz und Reduzierung der Fluktuation.

Unternehmenskultur

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

Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil

Talentgewinnung

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.

First-Mover-Advantage

Dem Markt voraus sein bedeutet, den Last-Minute-Ansturm zu vermeiden und hingegen eine schrittweise Umsetzung vorzunehmen.

Reduzierung rechtlicher Risiken

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

Organisatorische Optimierung

Die Analyse der Vergütungsstrukturen führt zu größerer interner Fairness, Kosteneffizienz und Reduzierung der Fluktuation.

Unternehmenskultur

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

Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil

Talentgewinnung

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.

First-Mover-Advantage

Dem Markt voraus sein bedeutet, den Last-Minute-Ansturm zu vermeiden und hingegen eine schrittweise Umsetzung vorzunehmen.

Reduzierung rechtlicher Risiken

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

Organisatorische Optimierung

Die Analyse der Vergütungsstrukturen führt zu größerer interner Fairness, Kosteneffizienz und Reduzierung der Fluktuation.

Unternehmenskultur

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

Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil

Talentgewinnung

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.

First-Mover-Advantage

Dem Markt voraus sein bedeutet, den Last-Minute-Ansturm zu vermeiden und hingegen eine schrittweise Umsetzung vorzunehmen.

Reduzierung rechtlicher Risiken

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

Organisatorische Optimierung

Die Analyse der Vergütungsstrukturen führt zu größerer interner Fairness, Kosteneffizienz und Reduzierung der Fluktuation.

Unternehmenskultur

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

Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil

Talentgewinnung

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.

First-Mover-Advantage

Dem Markt voraus sein bedeutet, den Last-Minute-Ansturm zu vermeiden und hingegen eine schrittweise Umsetzung vorzunehmen.

Reduzierung rechtlicher Risiken

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

Organisatorische Optimierung

Die Analyse der Vergütungsstrukturen führt zu größerer interner Fairness, Kosteneffizienz und Reduzierung der Fluktuation.

Unternehmenskultur

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

Die Pflicht als Wettbewerbsvorteil

Talentgewinnung

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.

First-Mover-Advantage

Dem Markt voraus sein bedeutet, den Last-Minute-Ansturm zu vermeiden und hingegen eine schrittweise Umsetzung vorzunehmen.

Reduzierung rechtlicher Risiken

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

Organisatorische Optimierung

Die Analyse der Vergütungsstrukturen führt zu größerer interner Fairness, Kosteneffizienz und Reduzierung der Fluktuation.

Unternehmenskultur

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



Warte nicht bis zur Fälligkeit: Handle jetzt!

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist
Entgelttransparenz nicht nur eine gesetzliche Pflicht:
Sie ist ein Instrument der Wettbewerbsfähigkeit.



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

PARTNER OF THE ECONOMY

Warte nicht bis zur Fälligkeit: Handle jetzt!

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz nicht nur eine gesetzliche Pflicht: Sie ist ein Instrument der Wettbewerbsfähigkeit.

Praktische Schritte für KMU

→ 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

Warte nicht bis zur Fälligkeit: Handle jetzt!

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz nicht nur eine gesetzliche Pflicht: Sie ist ein Instrument der Wettbewerbsfähigkeit.

Praktische Schritte für KMU

→ 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!

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz nicht nur eine gesetzliche Pflicht: Sie ist ein Instrument der Wettbewerbsfähigkeit.

Praktische Schritte für KMU

→ 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!

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz nicht nur eine gesetzliche Pflicht: Sie ist ein Instrument der Wettbewerbsfähigkeit.

Praktische Schritte für KMU

→ 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!

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz nicht nur eine gesetzliche Pflicht: Sie ist ein Instrument der Wettbewerbsfähigkeit.

Praktische Schritte für KMU

→ 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

Warte nicht bis zur Fälligkeit: Handle jetzt!

In einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel ist Entgelttransparenz nicht nur eine gesetzliche Pflicht: Sie ist ein Instrument der Wettbewerbsfähigkeit.

Praktische Schritte für KMU

→ 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



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

