

*GEHALTSTRANSparenZ  
IM RECRUITING*

---

Ein Leitfaden von  jobwelt

---

# INHALTSVERZEICHNIS

1.

Entgelttransparenzgesetz

2.

Veränderungen am Markt

3.

Herausforderungen

4.

Gesprächshilfen im Kundengespräch

5.

Printanzeigen / Erfolgskombi

6.

Worauf es bei Gehaltsspannen ankommt

7.

Was bedeutet das für die Vermarktung



## Hinweis zur Sprache:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# 1. WAS IST DAS ENTGELTTRANSPARENZGESETZ?

Die Gehaltstransparenz wird für Arbeitgeber ab dem 07. Juni 2026 deutlich wichtiger. Hintergrund ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die neue Anforderungen an Vergütungsstrukturen und Bewerbungsprozesse mit sich bringt. Ziel ist es, gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit besser durchzusetzen und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu reduzieren.

Gerade mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, auch Gender Pay Gap genannt, gewinnen nachvollziehbare und transparente Vergütungsstrukturen zunehmend an Bedeutung.

Besonders relevant für das Recruiting: Bewerbende sollen künftig frühzeitig Informationen zum Einstiegsgehalt oder zu einer Gehaltsspanne erhalten – idealerweise bereits in der Stellenanzeige. Damit werden Gehaltsangaben immer stärker zu einem festen Bestandteil transparenter und professioneller Recruiting-Kommunikation.

Zwar betreffen bestimmte Berichtspflichten vor allem größere Arbeitgeber, doch auch kleinere und mittelständische Unternehmen sollten sich frühzeitig mit klaren Gehaltsspannen und einer nachvollziehbaren Kommunikation beschäftigen. Wer vorbereitet ist, schafft Vertrauen, verbessert den Bewerbungsprozess und positioniert sich als moderner Arbeitgeber.



**250**  
und mehr  
Mitarbeitende



Erster Bericht:  
**07. Juni 2027**



Rhythmus:  
**jährlich**



**150-249**  
Mitarbeitende



Erster Bericht:  
**07. Juni 2027**



Rhythmus:  
**alle 3 Jahre**



**100-149**  
Mitarbeitende



Erster Bericht:  
**07. Juni 2031**



Rhythmus:  
**alle 3 Jahre**



Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden sind von der gesetzlichen Berichtspflicht ausgenommen.

## 2. VERÄNDERUNG AM MARKT

Das Gehalt war für Bewerber schon immer ein zentrales Entscheidungskriterium – auch dann, wenn es nicht offen in der Stellenanzeige genannt wurde. Viele Menschen bewerben sich vor allem auf eine Position, wenn entweder die Aufgabe fachlich überzeugt oder die vermutete Vergütung attraktiv erscheint. Gleichzeitig haben viele Arbeitgeber das Thema Gehalt in der Außenkommunikation eher zurückhaltend behandelt, dann, wenn Gehaltsbänder intern nicht klar definiert waren oder im Wettbewerb eher schwächer ausfielen. Statt konkreter Vergütungsangaben wurde in solchen Fällen oft stärker mit Benefits, Flexibilität oder Entwicklungsmöglichkeiten geworben.

Genau hier verändert sich nun der Markt: Künftig wird es deutlich wichtiger, Gehalt frühzeitig, klarer und nachvollziehbarer zu kommunizieren. Das betrifft nicht erst das Vorstellungsgespräch, sondern der gesamte Bewerbungsprozess – also den Weg vom ersten Kontakt mit dem Unternehmen bis zur Bewerbung und darüber hinaus.



### Für Bewerber

- bewerben sich gezielter auf passende Positionen
- haben früher Klarheit über die Vergütung
- können Angebote besser vergleichen
- mögliche Ungleichheiten bei der Vergütung werden sichtbarer



### Für Unternehmen

- müssen sich frühzeitig intern auf Gehalt oder Gehaltsspannen festlegen
- brauchen eine klarere und glaubwürdigere Kommunikation in der Stellenanzeige
- Nicht erlaubt: Die Abfrage der Gehaltshistorie des Bewerber im Vorstellungsgespräch



### Für bestehende Mitarbeitende

- mehr Transparenz bei Gehalt und Vergütungsentscheidungen
- bessere Vergleichbarkeit ähnlicher Rollen
- mehr Vertrauen in faire und nachvollziehbare Entscheidungen
- mehr Klarheit über Entwicklungsmöglichkeiten und Gehaltsperspektiven
- stärkere Wahrnehmung von Fairness und Wertschätzung im Unternehmen

### 3. HERAUSFORDERUNGEN

Wenn Gehaltstransparenz im Recruiting wichtiger wird, sind Jobbörsen klar im Vorteil, die mit echten Arbeitgeberangaben statt mit bloßen Schätzwerten arbeiten. Genau darin liegt für die Jobwelt eine Chance: Wir können uns stärker über Transparenz, Anzeigenqualität und Beratung positionieren.

#### **Vor welchen Herausforderungen unsere Kunden stehen könnten**

Arbeitgeber könnten bei Gehaltsangaben zunächst zurückhaltend sein, weil sie in der Gesetzesänderung eher einen Nachteil sehen.

#### **Häufige Gründe könnten sein**

- das Gehalt ist intern noch nicht final definiert
- man fürchtet, bestehende Mitarbeitende könnten Vergleiche ziehen
- die bisherigen Gehaltsstrukturen sind nicht konkurrenzfähig
- man möchte im Gespräch flexibel bleiben
- Führungskraft, HR und Geschäftsleitung sind sich nicht einig



Viele Arbeitgeber unterschätzen aktuell noch, welcher Mehraufwand durch Gehaltstransparenz entstehen kann. Denn bevor das Gehalt in einer Stellenanzeige klar kommuniziert werden kann, müssen intern oft erst Gehaltsbänder, Rollenprofile und Vergütungskriterien sauber abgestimmt werden.

Gerade deshalb ist eine praxisnahe Beratung wichtig. Wir sollten Unternehmen deutlich machen, dass es nicht nur um einen neuen Pflichtbaustein in der Anzeige geht, sondern auch um interne Vorbereitung.

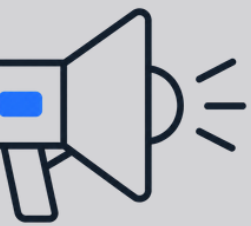
#### **Checkliste für ein Beratungsgespräch**

- Gehalt oder Gehaltsspanne frühzeitig intern definieren
- Vergütung realistisch und marktgerecht einordnen
- HR, Fachbereich und Entscheidungsträger auf eine einheitliche Linie bringen
- Stellenanzeige und Bewerbungsprozess auf transparente Kommunikation prüfen
- Gehaltsangaben als Chance für professionelleres Recruiting verstehen



## 4. GESPRÄCHSHILFEN

Wenn Kunden bei Gehaltsangaben zögern, sollten wir die neue Anforderung klar einordnen. Wichtig ist, dass Bewerber die Gehaltsinformation spätestens vor dem Vorstellungsgespräch erhalten müssen. Gleichzeitig können transparente Angaben die Stellenanzeige glaubwürdiger machen und ihre Qualität verbessern.



### Beispiele

- „Viele Bewerber achten schon heute sehr genau auf das Gehalt – auch wenn es nicht direkt genannt wird.“
- „Eine konkrete Gehaltsangabe kann helfen, die Erwartungshaltung frühzeitig zu klären.“
- „Transparente Angaben können dazu beitragen, die Attraktivität der Anzeige zu erhöhen.“
- „Wenn ein konkreter Wert noch schwierig ist, kann auch eine belastbare Spanne ein guter erster Schritt sein.“
- „Gerade im Wettbewerb um passende Bewerbende kann eine nachvollziehbare Gehaltsangabe ein Pluspunkt sein.“
- „Wichtig ist vor allem, dass die Angabe intern abgestimmt und nach außen plausibel ist.“



### Formulierungen für Stellenausschreibungen:

- „Das Gehalt liegt je nach Erfahrung und Qualifikation zwischen 42.000 und 50.000 € brutto jährlich.“
- „Für diese Position bieten wir eine Vergütung von 18 bis 22 € brutto pro Stunde – abhängig von Berufserfahrung und Einsatzbereich.“
- „Die Vergütung erfolgt nach Tarifvertrag, ergänzt durch Sonderzahlungen und betriebliche Zusatzleistungen.“



## 5. WAS SICH BEI PRINTANZEIGEN VERÄNDERT

Bei Printanzeigen gelten künftig dieselben Anforderungen an frühe Gehaltsinformationen wie für unsere digitalen Produkte. Besonders relevant ist das bei Printanzeigen, die im Rahmen einer Erfolgskombi zusätzlich online ausgespielt werden. Entscheidend ist, dass die notwendigen Angaben für die Onlineanzeige vollständig vorliegen.



### Wichtig für den Kunden:

Auch bei der Erfolgskombi sollte das Thema Gehalt frühzeitig mitgedacht werden. Auch wenn die Angabe nicht technisch als Pflichtfeld erfasst wird, ist es sinnvoll, bereits bei der Anzeigenaufnahme zu klären, ob ein Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne genannt werden kann. So können spätere Rückfragen, Abstimmungsschleifen und Missverständnisse vermieden werden.

Gerade hier sind wir gefragt, den Kunden aufmerksam zu machen, Orientierung zu geben und die Angaben für Print- und Onlineanzeige möglichst vollständig vorzubereiten.

### Und was passiert bei kleineren Printanzeigen?

Bei kleineren Printanzeigen kann die Gehaltsangabe nicht in jedem Fall direkt mit abgebildet werden. Trotzdem sollten wir das Thema aktiv ansprechen und den Kunden darauf hinweisen, dass Gehaltsinformationen im Recruiting künftig früher transparent gemacht werden müssen. Wenn die Angabe nicht in der Printanzeige selbst erfolgt, sollte frühzeitig geklärt werden, an welcher Stelle sie im weiteren Bewerbungsprozess kommuniziert wird.

Um Missverständnisse, Rückfragen oder rechtliche Risiken zu vermeiden, ist es deshalb auch hier sinnvoll, frühzeitig zu besprechen, ob ein Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne genannt werden kann. Wir übernehmen dabei vor allem eine beratende und unterstützende Rolle, damit der Kunde das Thema rechtzeitig und nachvollziehbar einordnen kann.




# DIE IDEALE STELLENAUSSCHREIBUNG



## Praktische Orientierung für eine vollständige und bewerberfreundliche Stellenausschreibung

Eine gute Stellenausschreibung schafft Orientierung, macht Erwartungen früh klar und hilft dabei, passende Bewerbungen zu erhalten. Diese Checkliste zeigt, welche Inhalte in einer professionellen Stellenausschreibung nicht fehlen sollten.

 **Tip:** Je konkreter Aufgaben, Anforderungen, Gehalt und Benefits beschrieben sind, desto besser können Bewerber einschätzen, ob die Position zu ihnen passt.

### 1. ANGABEN ZUR STELLE

- Klarer Jobtitel (m/w/d)
- Einsatzort
- Beschäftigungsart
- Vollzeit / Teilzeit
- Eintrittstermin
- Befristung, falls relevant

### 2. INHALTE DER STELLENANZEIGE

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar benennen
- Anforderungen und Qualifikationen verständlich formulieren
- Rolle realistisch und greifbar beschreiben
- auf Floskeln möglichst verzichten

### 3. BENEFITS & ZUSATZLEISTUNGEN

- relevante Benefits nennen
  - z.B. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Jobticket
- Zusatzleistungen klar benennen
- Benefits ergänzen das Gehalt, ersetzen es jedoch nicht

### 4. GEHALT & RAHMENBEDINGUNGEN

- „Das Gehalt liegt je nach Erfahrung und Qualifikation zwischen 42.000 und 50.000 € brutto jährlich.“
- „Die Vergütung erfolgt nach Tarifvertrag, ergänzt durch Sonderzahlungen und betriebliche Zusatzleistungen.“

### 5. BEWERBUNG & KONTAKT

- Ansprechpartner
- Bewerbungsweg / Link
- E-Mail oder Karriereseite
- Bewerbungsfrist, falls relevant
- klare Handlungsaufforderung

### 6. WORAUF ES BESONDERS ANKOMMT

- vollständige und verständliche Angaben
- realistische Einordnung von Rolle, Gehalt und Benefits
- einfacher Bewerbungsweg
- professionelle, glaubwürdige Darstellung als Arbeitgeber

# 6. WORAUF ES BEI GEHALTSSPANNEN ANKOMMT

Eine Gehaltsspanne ist nicht nur eine Frage der Formulierung in der Stellenanzeige. Entscheidend ist, dass sie realistisch ist, zum Unternehmen passt und intern nachvollziehbar erklärt werden kann.

Dabei geht es nicht nur um das Grundgehalt. Je nach Position können auch weitere Bestandteile wie Boni, Provisionen, Zulagen oder andere geldwerte Vorteile zur Vergütung gehören. Unternehmen sollten deshalb frühzeitig prüfen, welche Angaben sie künftig transparent machen müssen.

Auch eine breite Gehaltsspanne löst das Thema nicht automatisch. Entscheidend ist nicht allein, wie groß die Spanne ist, sondern welches Gehalt am Ende tatsächlich vereinbart wird und ob Abweichungen zu vergleichbaren Rollen sachlich begründet werden können. Genau deshalb werden klare Kriterien, eine saubere Dokumentation und ein nachvollziehbares Vergütungssystem künftig noch wichtiger.

## Praxisbeispiel: Gehaltsspanne und Vertragsgehalt

Abweichungen sind möglich – müssen aber nachvollziehbar erklärbar sein.



### Wichtig

Je stärker das Vertragsgehalt von der kommunizierten Gehaltsspanne abweicht, desto wichtiger sind klare Kriterien und eine saubere Begründung.

# 7. WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE VERMARKTUNG?

Die Anforderungen an Gehaltstransparenz werden Recruiting und Stellenanzeigen in den kommenden Jahren spürbar verändern. Für Unternehmen heißt das vor allem, sich frühzeitig mit Gehaltslogik, interner Abstimmung und einer klaren Kommunikation nach außen zu beschäftigen. Genau hier kann die Vermarktung eine wichtige Rolle einnehmen: nicht als rechtliche Instanz, sondern als praxisnaher Ansprechpartner rund um moderne und überzeugende Stellenanzeigen.

Für uns bedeutet das vor allem, das Thema aktiv im Kundengespräch aufzugreifen, Orientierung zu geben und deutlich zu machen, dass Gehaltstransparenz heute zur Qualität einer professionellen Stellenanzeige gehört. Damit schaffen wir nicht nur mehr Sicherheit für unsere Kunden, sondern stärken auch unsere Rolle als beratender Partner im Recruiting.

## **Das Thema aktiv ansprechen**

Gehaltstransparenz sollte im Kundengespräch nicht nur als gesetzliche Entwicklung, sondern auch als Merkmal moderner, glaubwürdiger und bewerberfreundlicher Stellenanzeigen eingeordnet werden.

## **Orientierung im Kundengespräch geben**

Unsere Aufgabe ist es, das Thema verständlich einzuordnen, typische Unsicherheiten aufzufangen und Kunden dabei zu unterstützen, ihre Stellenanzeigen klarer und zukunftsfähiger aufzustellen.

## **Gehaltsangaben als Recruiting-Chance erklären**

Transparente Gehaltsangaben helfen dabei, Erwartungen früh zu klären, die Glaubwürdigkeit der Anzeige zu stärken und passendere Bewerbungen zu fördern.

## **Hinweis zum Disclaimer**

Im Leitfaden für unsere Kunden haben wir bewusst einen Disclaimer ergänzt. Er macht deutlich, dass die Inhalte der Orientierung dienen und keine rechtliche Beratung ersetzen.

