

*GEHALTSTRANSparenZ
IM RECRUITING –
Was Unternehmen jetzt wissen sollten*

Ein Leitfaden von  **jobwelt**

INHALTSVERZEICHNIS

1.

Gehaltstransparenz im Recruiting

2.

Was sich am Markt verändert

3.

Bevor Sie ausschreiben

4.

Stellenanzeigen – Klar formulieren

5.

Gehaltstransparenz als Chance nutzen



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. GEHALTSTRANSPARENZ IM RECRUITING – WAS UNTERNEHMEN JETZT WISSEN SOLLTEN

Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie rückt das Thema Gehaltstransparenz stärker in den Fokus. Künftig wird es wichtiger, Gehaltsstrukturen nachvollziehbar aufzubauen und Gehaltsinformationen im Recruiting früher und klarer zu kommunizieren. Schon heute sieht das Entgelttransparenzgesetz in Deutschland erste Transparenzregeln vor. Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern haben bereits jetzt einen individuellen Auskunftsanspruch zu Vergütungen in vergleichbaren Tätigkeiten. Die EU-Richtlinie sieht eine deutliche Ausweitung dieser Anforderungen vor und schafft damit zusätzlichen Vorbereitungsbedarf für Unternehmen. Die konkrete nationale Umsetzung in Deutschland steht derzeit noch aus.

Transparenz schon im Bewerbungsprozess

Nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sollen Bewerbende künftig frühzeitig über das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne informiert werden. Idealerweise bereits in der Stellenanzeige, spätestens aber vor dem Vorstellungsgespräch. Außerdem sollen Fragen nach dem aktuellen oder früheren Gehalt künftig unzulässig sein. Auch Stellenanzeigen und Berufsbezeichnungen sollen diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral formuliert werden.

Mehr Auskunftsrechte für Mitarbeiter

Künftig sollen Mitarbeiter leichter nachvollziehen können, wie vergleichbare Rollen im Unternehmen vergütet werden und dieses nach Geschlechtern getrennt ausweisen. Unternehmen müssen deshalb transparenter machen, nach welchen objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien Gehalt und Entwicklung festgelegt werden.

Mehr Verantwortung und spürbare Folgen bei Verstößen

Die Richtlinie stärkt die Durchsetzung von Entgeltgleichheit deutlich. In Fällen möglicher Entgeltdiskriminierung ist vorgesehen, dass die Beweislast stärker beim Arbeitgeber liegt. Zudem sieht die Richtlinie Schadenersatzansprüche vor. Die EU-Mitgliedstaaten sollen dafür wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorsehen. Wie diese Vorgaben in Deutschland konkret umgesetzt werden, steht derzeit noch nicht fest.

Warum in diesem Zusammenhang immer alle von Gender Pay Gap sprechen?

Der Gender Pay Gap beschreibt den durchschnittlichen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Er macht sichtbar, dass Frauen im Schnitt häufig weniger verdienen als Männer. Etwa durch strukturelle Unterschiede, unterschiedliche Erwerbsbiografien oder ungleiche Bezahlung bei vergleichbaren Tätigkeiten. Mehr Transparenz bei Gehältern soll helfen, solche Unterschiede besser erkennbar zu machen und langfristig zu verringern.

Aktueller Stand:

Die Umsetzungsfrist der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist am 7. Juni 2026 abgelaufen. Die nationale Umsetzung in Deutschland steht derzeit noch aus. Nach aktuellem Stand plant die Bundesregierung, die Richtlinie erst bis Anfang 2027 in deutsches Recht zu überführen. Auch wenn die genaue nationale Ausgestaltung damit noch nicht in allen Punkten feststeht, ist die Richtung der künftigen Anforderungen bereits klar. Unternehmen sollten sich deshalb frühzeitig mit dem Thema beschäftigen, um Gehaltslogik, Zuständigkeiten und Kommunikation rechtzeitig vorzubereiten. Nach aktueller Planung sollen die erweiterten Berichtspflichten und Auskunftsansprüche erst ab Juni 2028 greifen



Was bedeutet das für Sie?

Schon bei der Erstellung Ihrer Stellenanzeige sollte klar sein, welches Einstiegsgehalt oder welche Gehaltsspanne für die Position vorgesehen ist. So schaffen Sie frühzeitig Orientierung und bereiten sich auf die künftigen Anforderungen der neuen Gesetzeslage vor.

2. WAS SICH AM MARKT VERÄNDERT

Gehalt war für Bewerbende schon immer ein zentrales Entscheidungskriterium – auch dann, wenn es nicht offen in der Stellenanzeige genannt wurde. Viele Menschen bewerben sich vor allem dann 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, vor allem dann, wenn Gehaltsbänder intern nicht klar definiert waren oder im Wettbewerb eher weniger attraktiv ausfielen. Statt konkreter Vergütungsangaben wurde in solchen Fällen häufig stärker mit Benefits, Flexibilität oder Entwicklungsmöglichkeiten geworben.

Genau hier verändert sich nun der Markt: Künftig wird es deutlich wichtiger, Gehalt frühzeitig, klar und nachvollziehbar zu kommunizieren. Das betrifft nicht erst das Vorstellungsgespräch, sondern den gesamten Bewerbungsprozess.

Aus einem bislang oft sensiblen oder eher zurückhaltend behandelten Thema wird damit zunehmend ein fester Bestandteil moderner Arbeitgeberkommunikation. Gehaltstransparenz wird damit nicht nur zu einer neuen Anforderung, sondern auch zu einer kommunikativen Aufgabe, die mit klarer Sprache, konsistenten Botschaften und nachvollziehbaren Informationen begleitet werden sollte.

Künftig unzulässig: die Nachfrage nach dem bisherigen Entgelt

Nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sollen Fragen zur bisherigen Entgelthistorie von Bewerbenden künftig unzulässig sein. Das Gehalt für eine neue Stelle soll sich an den Anforderungen der Position und an der Qualifikation der Person orientieren – nicht daran, was jemand bisher verdient hat.



Warum das wichtig ist

Wer schon mit einem niedrigeren Gehalt in ein Arbeitsverhältnis startet, nimmt diesen Nachteil oft über Jahre mit. Das liegt daran, dass spätere Gehaltserhöhungen in vielen Fällen auf dem Einstiegsgehalt aufbauen. Ein niedriger Einstieg kann deshalb langfristig zu dauerhaft niedrigeren Verdiensten führen.

Genau das soll künftig stärker verhindert werden. Frühere Gehaltsunterschiede sollen nicht einfach in neue Jobs übernommen werden. Stattdessen soll stärker zählen, welche Anforderungen mit der Stelle verbunden sind und welche Qualifikationen Bewerbende mitbringen.

Was verändert sich für wen?



Für
Bewerber

- erhalten früher Orientierung zur Vergütung
- können Stellenangebote besser vergleichen
- bewerben sich gezielter auf passende Positionen
- mögliche Ungleichheiten bei der Vergütung werden sichtbar



Für
Unternehmen

- sollten Gehalt oder Gehaltsspanne frühzeitig festlegen
- brauchen eine klarere Kommunikation in der Stellenanzeige
- müssen damit rechnen, dass Bewerber Angebote stärker vergleichen
- sollten Vergütungslogik und Kommunikation besser aufeinander abstimmen
- dürfen künftig nicht nach der Gehaltshistorie des Bewerbers im Vorstellungsgespräch fragen



Für
bestehende
Mitarbeiter

- 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. BEVOR SIE AUSSCHREIBEN: WAS INTERN VORBEREITET SEIN SOLLTE

Transparente Gehaltsangaben beginnen nicht erst mit der Formulierung einer Stellenanzeige. Damit Gehalt später nachvollziehbar kommuniziert werden kann, braucht es intern vor allem Klarheit: bei Rollen, Anforderungen und der Frage, nach welcher Logik die Vergütung überhaupt festgelegt wird. Sie sollten sich deshalb frühzeitig damit auseinandersetzen, wie Funktionen eingeordnet, Gehaltsbänder aufgebaut und Gehaltsentscheidungen begründet werden.

Eine saubere Struktur macht es leichter, Stellen einheitlich zu bewerten, Gehälter konsistenter festzulegen und Anzeigen später glaubwürdig zu formulieren. Gleichzeitig hilft sie dabei, Gehaltsspannen intern besser abzustimmen und im Bewerbungsprozess klarer zu kommunizieren.

1. Rollen und Ziele klären

Definieren Sie zunächst, welche Funktionen in Ihrer Organisation klar abgegrenzt werden sollen, welches Ziel Sie mit mehr Transparenz verfolgen und welche möglichen Schwachstellen aktuell existieren.

2. Funktionen strukturieren

Prüfen Sie bestehende Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Sinnvoll ist es, Positionen in Jobfamilien und Level einzuordnen, zum Beispiel Junior, Professional oder Senior. So entsteht eine erste Struktur, auf deren Basis, die Vergütung später nachvollziehbar festgelegt werden kann.

3. Kriterien und Gehaltsbänder festlegen

Erarbeiten Sie für vergleichbare Rollen klare Bewertungs- und Einordnungskriterien. Dazu können etwa Anforderungen, Berufserfahrung, Verantwortung, Komplexität oder Führungsverantwortung gehören. Auf dieser Basis lassen sich realistische und marktgerechte Gehaltsspannen definieren.

4. In Recruiting und HR-Prozesse überführen

Sobald Rollen, Kriterien und Gehaltsbänder stehen, sollten diese auch in Recruiting, Interviewführung und interne HR-Prozesse eingebunden werden. So wird aus einer einmaligen Vorbereitung eine verlässliche Grundlage für zukünftige Stellenanzeigen und Gehaltsentscheidungen.

Wie vergleichbare Rollen eingeordnet werden können

Damit Gehaltsspannen sinnvoll festgelegt werden können, braucht es klare Kriterien für die einzelnen Rollen. Wichtig ist vor allem, dass ähnliche Positionen unterschiedlich und subjektiv bewertet werden, sondern nach einer einheitlichen Logik. Nur so lassen sich Unterschiede beim Gehalt intern gut erklären und nach außen glaubwürdig kommunizieren.

Mögliche Kriterien zur Einordnung

Kompetenzen

- z. B. Ausbildung, Berufserfahrung, Fachwissen, Zusatzqualifikationen

Verantwortung

- z. B. Budgetverantwortung, Personalverantwortung, Projektverantwortung, Entscheidungsbefugnisse

Anforderungen

- z. B. Komplexität der Aufgaben, Belastung, Arbeitsintensität, fachliche Tiefe

Rahmenbedingungen

- z. B. Schichtarbeit, Flexibilität, besondere Einsatzbedingungen

Worauf es ankommt

Nicht jedes Kriterium ist für jede Rolle gleich wichtig. Entscheidend ist, dass Unternehmen festlegen, welche Faktoren für die jeweilige Position wirklich relevant sind und wie diese intern bewertet werden. Gehaltsunterschiede sind weiterhin möglich, sollten aber sachlich begründbar und intern nachvollziehbar sein.

Warum sich frühe Vorbereitung lohnt

Wer das Thema Gehaltstransparenz zu lange aufschiebt, riskiert nicht nur Unsicherheit im Recruiting-Prozess, sondern auch Nachteile bei der Wahrnehmung, Bewerbungsqualität und interner Nachvollziehbarkeit.

Mögliche Folgen fehlender Vorbereitung:

- höhere Unsicherheit im Bewerbungsprozess auf Unternehmens- sowie Bewerberseite
- schlechtere Vergleichbarkeit und geringere Glaubwürdigkeit der Anzeige
- mehr Rückfragen und Abstimmungsaufwand intern
- mögliche Nachteile in der Talentgewinnung
- mögliche Zweifel bei Mitarbeiter an der Fairness und Nachvollziehbarkeit von Vergütungsentscheidungen
- mögliche rechtliche und finanzielle Folgen bei unzureichender Umsetzung



4. STELLENANZEIGEN – KLAR FORMULIEREN

Unklare Aussagen wie „attraktive Vergütung“ oder „leistungsgerechte Bezahlung“ bieten Bewerbern heute oft zu wenig Orientierung. Sinnvoller sind klare und nachvollziehbare Angaben, die zur Position, zum Markt und zur internen Vergütungslogik passen. So schaffen Sie Transparenz, stärken die Glaubwürdigkeit Ihrer Anzeige und erhöhen die Chance auf passende Bewerbungen.

Was Sie konkret prüfen sollten

- Ist für die Position ein konkretes Einstiegsgehalt oder eine belastbare Gehaltsspanne festgelegt?
- Ist die Angabe intern abgestimmt und für alle Beteiligten nachvollziehbar?
- Passt die Gehaltsangabe zur Zielgruppe, zum Markt und zum Anforderungsniveau der Stelle?
- Ist die Kommunikation in Anzeige und Bewerbungsprozess einheitlich gedacht?



Diese Formulierungen eher vermeiden

- attraktive Vergütung
- leistungsgerechte Bezahlung
- überdurchschnittliches Gehalt
- Vergütung nach Vereinbarung
- faire Bezahlung

Eher so formulieren

- 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.
- Je nach Qualifikation und Berufserfahrung bieten wir ein Jahresgehalt im Bereich von 45.000 bis 55.000 € brutto.
- Neben dem Grundgehalt bieten wir zusätzliche Leistungen wie Jobticket, Altersvorsorge und Sonderzahlungen.



5. GEHALTSTRANSPARENZ ALS CHANCE NUTZEN

Gehaltstransparenz wird die Gestaltung von Stellenanzeigen und Recruiting-Prozessen in den kommenden Jahren spürbar verändern. Für Unternehmen bedeutet das vor allem, sich frühzeitig mit der eigenen Vergütungslogik, internen Zuständigkeiten und einer klaren Kommunikation nach außen auseinanderzusetzen. Die folgende Übersicht fasst die wichtigsten Punkte kurz zusammen.

Recruiting und Stellenanzeigen

- Gehalt frühzeitig und klarer kommunizieren
- künftig keine Fragen mehr zur bisherigen Gehaltshistorie des Bewerbers
- diskriminierungsfreie und geschlechtsneutrale Formulierungen
- mehr Orientierung für Bewerber schon vor dem Gespräch

Vergütungsstrukturen

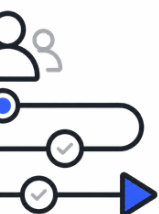
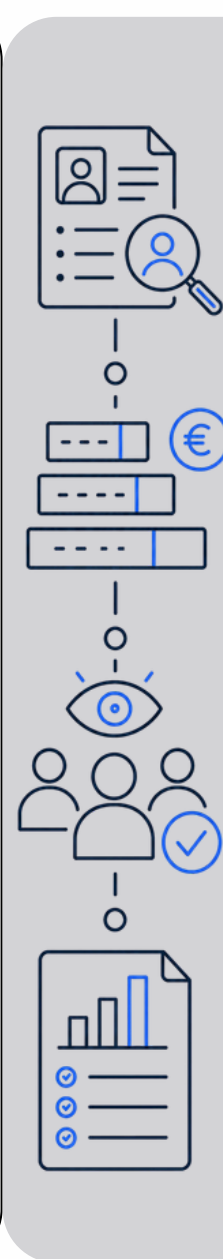
- klare Kriterien für vergleichbare Rollen
- nachvollziehbare Gehaltsbänder
- bessere interne Abstimmung
- mehr Struktur in Gehaltsentscheidungen

Transparenz für Mitarbeiter

- mehr Einblick in vergleichbare Vergütung
- klarere Kriterien für Gehalt und Entwicklung
- mehr Nachvollziehbarkeit bei Gehaltsunterschieden
- mehr Vertrauen in faire Entscheidungen

Berichtspflichten

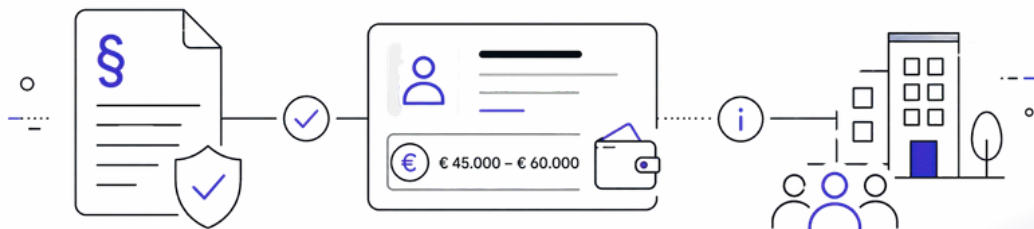
- nach der EU-Richtlinie sind Berichtspflichten ab 100 Mitarbeitern vorgesehen
- gestaffelte Fristen je nach Unternehmensgröße vorgesehen
- höhere Anforderungen an Begründung und Dokumentation
- mehr Verantwortung bei ungleichen Vergütungen
- mögliche rechtliche und finanzielle Folgen bei künftigen Verstößen



Gehaltstransparenz wird die Gestaltung von Stellenanzeigen, Recruiting-Prozessen und internen Vergütungsstrukturen in den kommenden Jahren spürbar beeinflussen. Für Sie liegt darin nicht nur eine kommende Anforderung, sondern auch die Chance, Vergütung klarer, nachvollziehbarer und einheitlicher zu gestalten. Wer sich frühzeitig mit Gehaltsspannen, Rollenprofilen, Zuständigkeiten und einer verständlichen Kommunikation beschäftigt, schafft eine belastbare Grundlage für die Zukunft.

Davon profitieren nicht nur Bewerber, sondern auch bestehende Mitarbeiter. Denn nachvollziehbare Vergütungsstrukturen und klar erklärte Unterschiede können dazu beitragen, Vertrauen in Entscheidungen zu stärken, Fairness besser sichtbar zu machen und die interne Orientierung zu verbessern. Gleichzeitig hilft eine transparente Kommunikation im Recruiting dabei, Erwartungen früh zu klären, Missverständnisse zu reduzieren und die Qualität der Stellenanzeige insgesamt zu erhöhen.

So wird Gehaltstransparenz mehr als nur ein neuer Pflichtbaustein. Richtig umgesetzt, kann sie zu einem festen Bestandteil professioneller Arbeitgeberkommunikation werden – nach außen im Bewerbungsprozess und nach innen im Umgang mit Vergütung und Entwicklung. Unternehmen, die das Thema jetzt strukturiert angehen, schaffen damit nicht nur Sicherheit für kommende Anforderungen, sondern positionieren sich zugleich klarer, moderner und glaubwürdiger.



Disclaimer Dieses Whitepaper dient der allgemeinen Information und ersetzt keine rechtliche Beratung. Es soll eine erste Orientierung zum Thema Gehaltstransparenz geben, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder rechtliche Verbindlichkeit. Da die nationale Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland noch nicht vollständig abgeschlossen ist, können sich einzelne Anforderungen noch verändern. Für die rechtliche Prüfung im Einzelfall sollte qualifizierte Beratung hinzugezogen werden.