

Gehaltsangabe in Stellenanzeigen wird Pflicht

„Bürokratie-Qual für Firmen, Luftnummer für Bewerber“

Ab Anfang Juni 2026 ist es soweit. Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz tritt in Kraft. Die Fakten: Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern müssen in ihren Stellenanzeigen ein konkretes Gehalt oder eine plausible Gehaltsspanne veröffentlichen. Und ab 250 Beschäftigten wird zusätzlich noch die Offenlegung von Lohnberichten verpflichtend.

Der Wunsch nach Transparenz ist nachvollziehbar, sowohl bei Bewerbern als auch bei Angestellten. Schließlich vergleichen wir in vielen Lebensbereichen längst Preise. Das Gehalt ist nichts anderes: der Preis für Arbeit. Warum also nicht auch hier objektiver vergleichen, ähnlich wie beim Kauf eines Smartphones, bei dem Vergleichsplattformen sofort Auskunft geben?

Auf den ersten Blick klingt das verlockend: Im Vorfeld einer Bewerbung keine mühsamen Recherchen mehr auf einschlägigen Karriereportalen oder bei großen Jobbörsen, die bereits seit vielen Jahren frei zugänglich Gehaltsanalysen anbieten. Keine lästigen Gehaltsverhandlungen im Vorstellungsgespräch – schließlich scheint alles klar zu sein.

Doch die Realität ist komplizierter. Denn kaum ein Unternehmen wird ein „absolutes Gehalt“ in seiner Stellenanzeige veröffentlichen. Stattdessen wird es Gehaltsspannen geben. Nehmen wir mal an, z. B. einen Bereich von 50.000 bis 70.000 Euro. Selbst diese Spanne ist schon enorm (und es geht noch größer) und für Bewerber somit wenig aussagekräftig. Wo genau sortiert man sich ein? Dazu kommt die Frage: Was ist in dieser Spanne bereits enthalten? Sprechen wir über das reine Fixum. Gibt es variable Bestandteile, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, die noch on top kommen? Unklar. Gewonnen wurde also erstmal nichts und wir stehen wieder am Verhandlungspunkt.

Und nicht selten gibt es Ausnahmen. Könnten Unternehmen bereit sein, über das ursprünglich angedachte Maximum

hinauszuweichen, nur um „den Einen“ zu gewinnen? Oder einem engagierten Nachwuchskandidaten die Chance zum Einstieg zu geben – aber natürlich nicht im Gehaltsbereich eines Berufserfahrenen?

Wird diese gesetzliche „Regulierung“ wirklich, wie angedacht, den Gender Pay Gap schließen, für mehr Transparenz sowie leistungsgerechtere Bezahlung sorgen und somit die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen? Oder bleibt sie am Ende Symbolpolitik?

Sicher ist vor allem eines: Der Dokumentationsaufwand für Unternehmen wird weiter wachsen und die versprochene Entbürokratisierung wird nicht Einzug halten. Zudem müssen zukünftig staatliche Stellen eingerichtet werden, die sich um Einhaltung und Sanktionierung kümmern. Tatsache ist, das Gesetz kommt

auch in Deutschland. Unternehmen sollten sich darauf vorbereiten – auch wenn der Nutzen für Bewerber fraglich bleibt.

Ein abschließender Gedanke noch: Haben wir in Europa, angesichts der angespannten Wirtschaftslage, nicht weitaus größere Herausforderungen im internationalen Wettbewerb zu meistern ...?



Bild: tomeru/stock.adobe.com

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert in Quality Engineering regelmäßig über Personal und Karriere.



Bild: wirth + partner

Stefan Wirth
wirth + partner
www.wirth-partner.com