

## Rechtskonforme Stellenanzeige ab 2026

### Gehaltsangabe verpflichtend

Einstiegsgehalt **oder** Gehaltsspanne klar angeben

z. B. „Bruttogehalt ab 2.800 €/Monat“ oder „zwischen 2.800 – 3.300 €/Monat“

Gehalt auf **objektive Kriterien** stützen

z. B. Qualifikationen, Erfahrung, Verantwortung

Keine Angaben zur Gehaltshistorie der Bewerber:innen verlangen

### Interne Vorbereitung

Bestehende Gehaltsstrukturen prüfen und dokumentieren

HR- und Führungskräfte über neue Pflichten schulen

Standardvorlagen für Stellenanzeigen anpassen

Freigabeprozess einführen (Kontrolle auf Gehalt + Genderneutralität vor Veröffentlichung)

### Geschlechtsneutrale Formulierung

Hinweis auf **gleiche Chancen** für alle Geschlechter einfügen

z. B. „Wir fördern Vielfalt und Chancengleichheit in unserem Unternehmen.“

Keine Angaben oder Fragen zu Alter, Familienstand, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder früherem Gehalt

### Compliance und Risikoabsicherung

Sicherstellen, dass alle Anzeigen bis spätestens **7. Juni 2026** angepasst sind

Verstöße können zu **Bußgeldern** oder **Rufschäden** führen

Im Zweifel rechtliche Beratung oder Gleichstellungsstelle konsultieren

### Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Klare Beschreibung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Anforderungen

Auswahlkriterien nachvollziehbar und **objektiv** halten

Gehaltsangaben im Einklang mit internen Richtwerten und Gehaltsbändern

Klare interne Kommunikation, Anpassung bestehender Gehälter wo nötig, realistische Gehaltsbänder und Schulung der Führungskräfte im Umgang mit Transparenz schaffen die Basis, um offene Gehaltsangaben positiv zu handhaben. Unternehmen, die die Einführung der Entgelttransparenz strategisch begleiten, werden feststellen, dass die Vorteile die Risiken überwiegen: Mehr Vertrauen, passendere Bewerbungen und eine Stärkung der Marke als fairer Arbeitgeber resultieren aus dem Wandel. Entgelttransparenz erfordert Mut zur Offenheit – doch dieser zahlt sich langfristig aus.