

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.