Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Stellenanzeige mit Gehaltsangabe

Textbausteine für die Angabe des Einstiegsentgelts oder der Entgeltspanne in Stellenausschreibungen, abgestimmt auf Artikel 5 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Recruiting · HR-Business-Partner · Compensation & Benefits
Arbeitgeber jeder Größe im EU-Raum

WORUM ES GEHT

Was Bewerbende künftig vorab erfahren müssen

Nach Artikel 5 der Richtlinie (EU) 2023/970 haben Bewerberinnen und Bewerber Anspruch darauf, das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne für die ausgeschriebene Stelle zu erfahren, und zwar so rechtzeitig, dass sie informiert verhandeln können, etwa über die Stellenanzeige selbst oder vor dem ersten Gespräch.

Die Angabe muss auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen; gilt ein Tarifvertrag, sind die einschlägigen Bestimmungen zu nennen. Die Richtlinie schreibt nicht vor, dass die Angabe in der Anzeige stehen muss, sie lässt beim Zeitpunkt aber wenig Spielraum: Wer das Entgelt erst im Gespräch nennt, hat den Moment verpasst, für den die Regelung gedacht ist.

Diese Vorlage enthält Textbausteine für die üblichen Fälle, eine Formulierung für die Information vor dem Vorstellungsgespräch und eine Prüfliste, mit der Sie jede Ausschreibung vor der Veröffentlichung abgleichen können.

> RECHTSSTAND SEPTEMBER 2026
>
> Deutschland hat die Richtlinie bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 nicht umgesetzt. Eine gesetzliche Pflicht zur Gehaltsangabe in Stellenanzeigen besteht für private Arbeitgeber derzeit nicht; bereits heute gilt aber das Verbot benachteiligender Ausschreibungen nach § 11 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 AGG.
>
> Wer die Bausteine jetzt einführt, stellt den Prozess einmal um und muss ihn mit dem Umsetzungsgesetz voraussichtlich nur noch in Einzelheiten anpassen.

01 Textbausteine für die Anzeige

Wählen Sie den Baustein, der zu Ihrem Entgeltsystem passt, und setzen Sie ihn an eine feste Stelle der Anzeige, üblicherweise in den Abschnitt zu den Rahmenbedingungen. Die Platzhalter in eckigen Klammern ersetzen Sie durch Ihre Angaben.

BAUSTEIN A · ENTGELTSPANNE

Für diese Position ist ein jährliches Bruttogrundgehalt zwischen [Betrag von] € und [Betrag bis] € vorgesehen, bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung mit [Wochenstunden] Stunden pro Woche. Wo innerhalb dieser Spanne Ihr Einstiegsgehalt liegt, richtet sich nach [Kriterien, z. B. einschlägiger Berufserfahrung und Qualifikation]. Hinzu kommen [variable Vergütung, Zulagen oder Sachleistungen, z. B. eine variable Vergütung von bis zu X % des Grundgehalts].

BAUSTEIN B · TARIFLICHE EINGRUPPIERUNG

Die Stelle ist nach dem [Name des Tarifvertrags] in die Entgeltgruppe [EG] eingruppiert. Das monatliche Bruttoentgelt beträgt bei Vollzeit mit [Wochenstunden] Stunden je nach Stufe zwischen [Betrag von] € und [Betrag bis] €; die Stufenzuordnung richtet sich nach [tariflicher Regelung, z. B. einschlägiger Berufserfahrung]. Die aktuelle Entgelttabelle finden Sie unter [Link].

BAUSTEIN C · FESTES EINSTIEGSENTGELT

Das Einstiegsgehalt für diese Position beträgt [Betrag] € brutto im Jahr bei Vollzeit mit [Wochenstunden] Stunden. Es gilt für alle neu eingestellten Beschäftigten in dieser

Funktion gleichermaßen; die weitere Entwicklung richtet sich nach unserer Vergütungsrichtlinie, die Sie auf Wunsch vorab erhalten.

ERGÄNZUNG · TEILZEIT

Die Position ist auch in Teilzeit mit [Stundenumfang] Wochenstunden möglich; das Entgelt wird dann im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit gezahlt.

WAS EINE SPANNE TRAGEN MUSS

Eine Spanne erfüllt ihren Zweck nur, wenn sie auch angewendet wird. Liegen die Einstiegsgehälter vergleichbarer Neueinstellungen regelmäßig außerhalb der veröffentlichten Werte, oder ist die Spanne so breit, dass sie keine Aussage mehr trägt, lässt sich im Streitfall schwer darlegen, dass sie auf objektiven Kriterien beruht.

02 Wenn das Entgelt nicht in der Anzeige steht

Veröffentlichen Sie keine Gehaltsangabe, etwa weil die Anzeige über einen Personaldienstleister läuft, geben Sie die Information spätestens mit der Einladung zum ersten Gespräch. Die folgende Formulierung lässt sich in die Einladung übernehmen.

TEXTBAUSTEIN FÜR DIE EINLADUNG

Sehr geehrte/r [Anrede Name],

vielen Dank für Ihre Bewerbung als [Stellenbezeichnung]. Wir möchten Sie gern kennenlernen und laden Sie zu einem Gespräch am [Datum] um [Uhrzeit] ein.

Damit Sie sich vorbereiten können, vorab die Eckdaten zur Vergütung: Für die Position ist ein jährliches Bruttogrundgehalt zwischen [Betrag von] € und [Betrag bis] € bei Vollzeit vorgesehen. Die Einordnung innerhalb dieser Spanne richtet sich nach [Kriterien]. Zusätzlich [variable Bestandteile, Zulagen].

Nach Ihrem bisherigen Gehalt werden wir Sie im Gespräch nicht fragen.

Mit freundlichen Grüßen

[Name]

[Funktion, Unternehmen]

Stellentitel und Anzeigentext

Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinie verlangt geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen und Stellenbezeichnungen und ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren. In deutschsprachigen Anzeigen hat sich der Zusatz (m/w/d) etabliert; er ersetzt aber nicht die Prüfung des übrigen Textes, denn Anforderungsprofile, die ohne sachlichen Grund körperliche Merkmale, lückenlose Erwerbsbiografien oder eine bestimmte Altersspanne nahelegen, können mittelbar benachteiligen.

03 Prüfliste vor der Veröffentlichung

Gleichen Sie jede Ausschreibung vor der Freigabe mit der Liste ab. Ein „Nein“ bedeutet nicht in jedem Fall einen Verstoß, sollte aber begründet werden können.

	JA	NEIN
Die Anzeige nennt das Einstiegsentgelt oder eine Spanne, oder die Vorabinformation vor dem ersten Gespräch ist sichergestellt.	☐	☐
Der Bezug ist eindeutig: Jahres- oder Monatsbetrag, brutto, Vollzeit mit Angabe der Wochenstunden.	☐	☐
Die Kriterien für die Einordnung innerhalb der Spanne sind benannt und entsprechen der internen Vergütungsrichtlinie.	☐	☐
Bei Tarifbindung sind Tarifvertrag und Entgeltgruppe angegeben.	☐	☐
Die Spanne deckt sich mit den tatsächlich gezahlten Einstiegsgehältern vergleichbarer Neueinstellungen.	☐	☐
Variable Bestandteile und wesentliche Zulagen sind erwähnt, soweit sie für die Stelle vorgesehen sind.	☐	☐
Stellentitel und Text sind geschlechtsneutral formuliert.	☐	☐
Die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist aus Bewerbungsformular und Gesprächsleitfaden entfernt.	☐	☐
Die veröffentlichte Angabe ist mit Datum dokumentiert, damit sie später nachvollzogen werden kann.	☐	☐

Sie haben die Daten.
Wir haben die Umsetzung.

Der Pay Transparency Assistant rechnet Entgeltgleichheitsanalysen nach den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: statistisch belastbar, nachvollziehbar dokumentiert und auf deutsche Mitbestimmung ausgelegt. Für die gemeinsame Entgeltbewertung steht zusätzlich ein Joint Pay Assessment Tool bereit, das Gruppenanalysen und Paarvergleiche abdeckt.

Fedeja
People Analytics

ÜBER FEDEJA PEOPLE ANALYTICS

Wir entwickeln Analysewerkzeuge für Entgeltgleichheit und Vergütungsstruktur im EU-Raum. Statt fester Auswertungsschemata bilden wir Ihre Strukturen ab: Sie sehen, wo Ihre Entgeltunterschiede herkommen, und können Anpassungen simulieren, bevor Sie diese beschließen. Auf dem Weg dorthin beraten wir Sie begleitend und bringen unsere mehrjährige Erfahrung aus Entgeltprojekten ein.

KONTAKT

Fedeja People Analytics GmbH
pay-transparency-assistant.eu

WEITERE VORLAGEN

Diese und weitere Vorlagen zur Entgelttransparenz stehen auf pay-transparency-assistant.eu zum Download bereit.

Hinweis: Diese Vorlage dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie ersetzt weder die Prüfung des Einzelfalls noch die Abstimmung mit rechtlichem Beistand oder der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Der Stand der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in deutsches Recht ist zum Zeitpunkt der Erstellung offen; Angaben zur Rechtslage geben den Stand September 2026 wieder. · © 2026 Fedeja People Analytics GmbH