Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Bewerbungsgespräche ohne Gehaltshistorie

Leitfaden für Führungskräfte und Recruiting zur Gesprächsführung nach Artikel 5 Absatz 2 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, mit Formulierungshilfen und einem Bogen zur Begründung der Einstufung.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Führungskräfte mit Einstellungsverantwortung · Recruiting · HR-Business-Partner
Arbeitgeber jeder Größe im EU-Raum

WORUM ES GEHT

Warum das bisherige Gehalt keine Rolle mehr spielen darf

Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie untersagt Arbeitgebern, Bewerberinnen und Bewerber nach ihrem Entgelt in derzeitigen oder früheren Beschäftigungsverhältnissen zu fragen. Wer das bisherige Gehalt zum Maßstab macht, übernimmt eine frühere Entgeltlücke in das neue Arbeitsverhältnis, und genau das soll die Regel verhindern.

In Deutschland ist die Frage derzeit nicht ausdrücklich gesetzlich verboten. Das Bundesarbeitsgericht hält sie allerdings schon seit Langem für unzulässig, wenn das frühere Gehalt für die angestrebte Stelle keine Aussagekraft hat (BAG, Urteil vom 19.05.1983 – 2 AZR 171/81).

Für die Entgeltfindung hat das Gericht eine zweite Linie gezogen, die für jedes Gespräch gilt: Dass ein Bewerber ein höheres Gehalt aushandelt als eine Bewerberin, rechtfertigt für sich genommen keine unterschiedliche Bezahlung bei gleicher Arbeit (BAG, Urteil vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21). Verhandlungsgeschick ist damit kein objektives Kriterium.

> RECHTSSTAND SEPTEMBER 2026
>
> Das ausdrückliche Frageverbot aus Artikel 5 Absatz 2 greift in Deutschland mit Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes. Die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Entgeltgleichheit gelten bereits heute.

01 Was Sie fragen können und was nicht

Die Tabelle stellt typische Fragen einer Alternative gegenüber. Die Alternativen zielen auf das, was für die Einstufung zählt: die Anforderungen der Stelle und die nachweisbare Qualifikation.

NICHT MEHR FRAGEN	STATTDESSEN
„Was verdienen Sie derzeit?“	„Wir haben für die Position eine Spanne von [von] bis [bis] € vorgesehen. Passt diese Größenordnung für Sie?“
„Wie hoch war Ihr letztes Gehalt einschließlich Bonus?“	„Welche Bestandteile der Vergütung sind Ihnen wichtig, etwa Arbeitszeitmodell, Weiterbildung oder variable Vergütung?“
„Können Sie uns Ihre letzte Gehaltsabrechnung zeigen?“	Entfällt. Nachweise beschränken sich auf Qualifikationen und Zeugnisse, die für die Einstufung relevant sind.
„Um wie viel wollen Sie sich verbessern?“	„Welche Erfahrung bringen Sie in [Anforderung der Stelle] mit, und wie lange haben Sie diese Tätigkeit ausgeübt?“
„Hatten Sie zuletzt eine Gehaltserhöhung?“	„Für welche Personen, Budgets oder Ergebnisse waren Sie zuletzt verantwortlich?“

Die Frage nach der Gehaltsvorstellung verbietet die Richtlinie nicht. Sie verliert aber an Gewicht, wenn die Spanne vorab bekannt ist, und die Einstufung sollte nicht davon abhängen, wie offensiv jemand verhandelt.

Wenn Bewerbende ihr Gehalt von sich aus nennen

Nennt eine Person ihr bisheriges Gehalt ungefragt, sollte die Angabe weder notiert noch für die Einstufung verwendet werden. Halten Sie im Gesprächsprotokoll lediglich fest, dass die Einstufung nach den Kriterien der Vergütungsrichtlinie erfolgt.

02 Einstufung nachvollziehbar begründen

Der Bogen hält fest, wie das Einstiegsentgelt zustande gekommen ist. Er ist das Dokument, das Sie bei einem Auskunftsersuchen oder in einem Rechtsstreit vorlegen können, und sollte deshalb vor der Vertragsunterzeichnung ausgefüllt werden.

STELLENBEZEICHNUNG	
STELLEN-ID / GRADE	
VERÖFFENTLICHTE SPANNE	[von] € – [bis] €
VEREINBARTES EINSTIEGSENTGELT	
WOCHENSTUNDEN	

KRITERIUM	AUSPRÄGUNG BEI DER PERSON	WIRKUNG AUF DIE EINSTUFUNG
Einschlägige Berufserfahrung in Jahren		
Qualifikation und Abschluss		
Spezialkenntnisse laut Anforderungsprofil		
Führungs- oder Budgetverantwortung		
Weiteres objektives Kriterium		

NICHT ALS KRITERIUM ZULÄSSIG

Bisheriges Gehalt, Verhandlungsgeschick, Familienstand sowie Elternzeit oder Teilzeit in früheren Beschäftigungsverhältnissen.

FREIGEGEBEN DURCH

DATUM, FÜHRUNGSKRAFT

DATUM, PERSONALABTEILUNG

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