Fedeja
People Analytics

VORLAGE FÜR BESCHÄFTIGTE · AUSGABE 2026

Gehalt im Bewerbungsverfahren

Informationsblatt für Bewerberinnen und Bewerber zu ihren Rechten rund um das Gehalt im Bewerbungsverfahren nach geltendem Recht und nach Artikel 5 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Bewerberinnen und Bewerber · Karriereberatung · Hochschulen
Bewerbende in Deutschland

WORUM ES GEHT

Was sich im Bewerbungsverfahren ändert

Die Richtlinie (EU) 2023/970 stärkt die Position von Bewerberinnen und Bewerbern in zwei Punkten: Sie erfahren das Gehalt vorab, und nach ihrem bisherigen Gehalt darf nicht mehr gefragt werden.

THEMA	HEUTE	NACH DER RICHTLINIE
Gehaltsangabe vorab	keine gesetzliche Pflicht für private Arbeitgeber	Einstiegsentgelt oder Spanne in der Anzeige oder vor dem Gespräch (Art. 5 Abs. 1)
Frage nach dem bisherigen Gehalt	nicht ausdrücklich verboten, aber unzulässig, wenn das frühere Gehalt für die Stelle keine Aussagekraft hat (BAG, 19.05.1983 – 2 AZR 171/81)	verboten (Art. 5 Abs. 2)
Stellenanzeige	darf nicht wegen des Geschlechts benachteiligen (§ 11 AGG)	geschlechtsneutrale Anzeigen und Stellentitel (Art. 5 Abs. 3)

RECHTSSTAND SEPTEMBER 2026

Die Rechte aus Artikel 5 gelten in Deutschland mit Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes. Viele Arbeitgeber wenden sie schon jetzt an.

01 Wenn nach Ihrem Gehalt gefragt wird

Sie müssen Ihr bisheriges Gehalt nicht nennen. Die folgenden Formulierungen lenken das Gespräch auf das, was für die neue Stelle zählt.

FORMULIERUNGSHILFEN

„Mein bisheriges Gehalt möchte ich nicht nennen, weil es sich auf eine andere Stelle bezieht. Gern sage ich Ihnen, welche Vorstellung ich für diese Position habe."

„Können Sie mir sagen, welche Gehaltsspanne für die Stelle vorgesehen ist und nach welchen Kriterien die Einordnung erfolgt?"

„Welche weiteren Bestandteile gehören zur Vergütung, etwa Bonus, Zulagen oder betriebliche Altersversorgung?"

Gehaltsvorstellung begründen

Die Frage nach Ihrer Gehaltsvorstellung ist zulässig. Begründen Sie Ihre Vorstellung mit den Anforderungen der Stelle, Ihrer einschlägigen Erfahrung und Ihrer Qualifikation, nicht mit dem bisherigen Gehalt. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass unterschiedliches Verhandlungsgeschick keine unterschiedliche Bezahlung bei gleicher Arbeit rechtfertigt (BAG, Urteil vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21).

02 Checkliste für Ihre Bewerbung

Die Fragen helfen, das Angebot einzuordnen, bevor Sie verhandeln oder unterschreiben.

	JA	NEIN
Ich kenne die Gehaltsspanne oder das Einstiegsentgelt für die Stelle.	☐	☐
Ich weiß, ob sich die Angabe auf Voll- oder Teilzeit und auf Monat oder Jahr bezieht.	☐	☐
Ich kenne die Kriterien, nach denen mein Einstieg innerhalb der Spanne festgelegt wird.	☐	☐
Ich weiß, welche variablen Bestandteile und Zusatzleistungen vorgesehen sind.	☐	☐
Ich weiß, ob ein Tarifvertrag gilt und in welche Entgeltgruppe die Stelle eingruppiert ist.	☐	☐
Ich habe meine Gehaltsvorstellung mit den Anforderungen der Stelle begründet.	☐	☐

Sie kennen Ihre Rechte.
Wir machen Entgelte vergleichbar.

Der Pay Transparency Assistant unterstützt Arbeitgeber dabei, Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu messen, zu erklären und zu beheben. Auskünfte, wie Sie sie mit dieser Vorlage anfordern, lassen sich damit nachvollziehbar, vollständig und fristgerecht erstellen.

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