Auch Arbeitgeber müssen sich bewerben

Ein Plädoyer für verpflichtende Gehaltsangaben in Stellenanzeigen

Kilian Weil & Eva Kocher

06.11.2026 doi: 10.59704/866128e2956aaec0

Die Frist zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 ist am 7. Juni 2026 verstrichen, und es gibt noch immer keinen Referentenentwurf. Wir wollen die Aufmerksamkeit auf ein unterschätztes Instrument lenken, das bei zielorientierter Umsetzung erhebliche Effekte verspricht und zudem mit Leichtigkeit „bürokratiearm“ umzusetzen wäre: Die Bundesregierung sollte die Richtlinie so umsetzen, dass Stellenausschreibungen künftig verpflichtende Angaben über das Entgelt enthalten.

Entgeltungleichheit

Hier geht es um kein kleines Problem: Das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen ist das älteste soziale Recht; es war bereits in den Römischen Verträgen primärrechtlich gewährleistet. Es hat nur leider nicht dazu geführt, dass sich der Gender Pay Gap relevant verringert hat. Deutschland gehört bis heute zu den EU-Mitgliedstaaten mit dem dringendsten Handlungsbedarf: Pro Arbeitsstunde verdienen Frauen im Durchschnitt brutto 15,6% weniger als Männer (in Baden-Württemberg und Bayern sogar 20% bzw. 19%) – weit über dem durchschnittlichen europäischen Verdienstabstand von 11,1%.

Bereits das deutsche Entgelttransparenzgesetz von 2017 führte deshalb Regelungen ein, die Transparenz über die Bezahlung an vergleichbaren Arbeitsplätzen im Betrieb ermöglichten. Diese sollten die Geltendmachung von Entgeltgleichheitsrechten erleichtern. Seither ist der Gender Pay Gap um einiges gesunken, übrigens europaweit. Dazu hat in Deutschland vor allem der Mindestlohn beigetragen (Ohlert 2024). Jedenfalls für den individuellen Auskunftsanspruch nach § 10 EntgTranspG lässt sich kein kausaler Effekt nachweisen (Brütt und Yuan 2026).

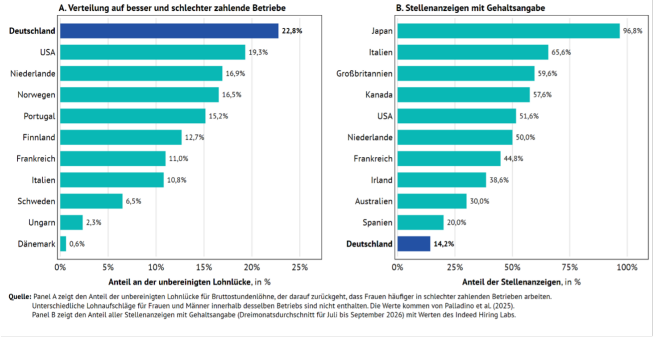
Ein unproduktiver politischer Streit

Angesichts der deutschen Gesetzeslage durfte man es für überraschend halten, wie heftig der Widerstand gegen die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie gerade aus Deutschland war; die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) forderte die Bundesregierung im Mai 2025 sogar dazu auf, sich dafür einzusetzen, dass die Richtlinie auf den Prüfstand gestellt wird. Der Koalitionsvertrag versprach dann, die Richtlinie „bürokratiearm“ umzusetzen und das Gesetzgebungsverfahren „unverzüglich“ einzuleiten, nachdem die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ Vorschläge gemacht habe.

Ein Jahr nach Vorlage des Abschlussberichts dürfte nun die Latte „unverzüglich“ gerissen worden sein. Allerdings hat die Kommission es der Regierung auch nicht einfacher gemacht: Von elf Mitgliedern verfassten fünf Sondervoten. Dabei geht es angesichts der unionsrechtlichen Vorgaben eigentlich um eher technische als um politische Fragen. Dass hierfür überhaupt eine Kommission eingesetzt wurde, war schon ein befremdliches Zeichen, das ein entsprechendes Ergebnis erwarten ließ.

Die Verschärfung der Diskussion ist umso ärgerlicher, als die Kommission sich ja von vornherein nur mit zwei Aspekten beschäftigte, die das deutsche Recht im Grundsatz bereits kennt, nämlich dem Auskunftsanspruch (Art. 7) und der Berichtspflicht (Art. 9). Diese Vorschriften verfolgen dieselben Ziele wie das deutsche EntgTranspG, indem sie strukturelle Diskriminierung durch einzelne Arbeitgeber sichtbar machen und die erfolgreiche Geltendmachung eines Anspruchs auf gleiches Entgelt erleichtern können.

Im Windschatten dieser Debatte wird eines der wirkungsmächtigsten Instrumente der Richtlinie leider unterschätzt und übersehen: Art. 5 fordert Regelungen, die Transparenz auf Arbeitsmärkten „vor der Beschäftigung“ herstellen. Wenn das deutsche Umsetzungsgesetz Gehaltsangaben in Stellenausschreibungen verpflichtend machen würde, könnte das gerade in Deutschland erhebliche Effekte haben.



Der Zugang zu besser zahlenden Betrieben als Gleichstellungsfrage

Die Fokussierung auf Diskriminierungsstrukturen in einzelnen Betrieben und Unternehmen vernachlässigt, welchen Beitrag strukturelle Ungleichheitsstrukturen auf Arbeitsmärkten zum Gender Pay Gap leisten. Manche Betriebe zahlen höhere Löhne als andere, unabhängig davon, ob sie innerhalb ihrer Belegschaft diskriminieren oder nicht. Einequantitative ökonomische Studie (Palladino et al. 2025) hat diesen Effekt dieser Entgeltunterschiede auf den Gender Pay Gap in zehn europäischen Ländern und dem US-Bundesstaat Washington gemessen. Hierfür wurden die Entgelte von Beschäftigten über Betriebswechsel hinweg verfolgt, um zu ermitteln, welche Betriebe systematisch und unabhängig vom Qualifikationsniveau höhere oder niedrigere Löhne zahlen.

Nach diesen Daten können in Deutschland knapp 30% des unbereinigten Gender Pay Gaps durch Entgeltunterschiede zwischen Betrieben erklärt werden (Palladino et al. 2025). Einen kleineren Anteil daran hat, dass Frauen innerhalb desselben Betriebs geringere Lohnaufschläge erhalten als Männer. Der größere Teil hängt damit zusammen, dass Frauen häufiger in Betrieben arbeiten, in denen generell weniger gezahlt wird. Diese ungleiche Verteilung auf besser und schlechter zahlende Betriebe erklärt 22,8 Prozent der Entgeltlücke in Deutschland, viermal so viel wie unterschiedliche Lohnaufschläge für Frauen und Männer innerhalb derselben Betriebe – und insgesamt der höchste Anteil unter den untersuchten Ländern.

Diese betriebliche Segregation und damit auch die Entgeltlücke verringern sich, wenn Frauen häufiger bei besser zahlenden Arbeitgebern anfangen beziehungsweise dorthin wechseln, oder wenn der Abstand zwischen gut und schlecht zahlenden Arbeitgebern insgesamt schrumpft. Während letzteres stark von Tarifbindung und gesetzlichem Mindestlohn abhängt, kann ersteres durch stärkere Mobilität am Arbeitsmarkt, insbesondere durch individuelle Arbeitgeberwechsel gelingen.

Dass Bewerbungen bei besser zahlenden Arbeitgebern erhebliche Lohnzuwächse einfahren, bestätigt eine Studie (Lochner und Merkl 2026) . Der Männeranteil unter den Bewerber:innen bei den am besten zahlenden Betrieben liegt zwar um mehr als 25 Prozentpunkte über dem Frauenanteil. Haben sich Frauen jedoch einmal dort beworben, stellen die Betriebe sie ähnlich häufig ein wie Männer.

Das Potenzial von Artikel 5 der Entgelttransparenzrichtlinie

Genau hier setzt Art. 5 der Richtlinie an, wie Erwägungsgrund 32 sagt:

> *„Fehlende Informationen über die vorgesehene Entgeltspanne einer Stelle führen zu einer Informationsasymmetrie, die die Verhandlungsmacht von Stellenbewerbern einschränkt. Durch die Gewährleistung von Transparenz sollten potenzielle Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, eine fundierte Entscheidung über das erwartete Gehalt zu treffen, ohne jedoch die Verhandlungsmacht des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers in irgendeiner Weise einzuschränken, um ein Gehalt auch außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln.“*

Für Deutschland verspricht vor allem das Instrument der Transparenz von Stellenausschreibungen signifikante Effekte, nicht nur, weil hier die Entgeltunterschiede zwischen Betrieben so große Bedeutung für den Gender Pay Gap haben, sondern weil gleichzeitig

gerade Beschäftigte in niedrig zahlenden Betrieben unterschätzen, was sie andernorts verdienen könnten (Jäger et al. 2024). Ihr bisheriger Lohn prägt die Vorstellung davon, was auch anderswo erreichbar ist. Solche Fehleinschätzungen tragen dazu bei, Beschäftigte in schlecht bezahlten Jobs zu halten.

Informationen über Entgelte auf vergleichbaren Positionen in anderen Betrieben können diese Erwartungen verändern und bei zuvor pessimistischen Befragten die Bereitschaft erhöhen, nach anderen Stellen zu suchen oder über ihr Gehalt zu verhandeln (Jäger et al. 2024). Wenn Frauen mit den notwendigen Informationen ausgestattet würden, um evaluieren zu können, wo gehaltstechnisch mehr möglich ist, hätten sie bereits vor der Gehaltsverhandlung sichere Referenzpunkte.

Art. 5 der Richtlinie gewährt Stellenbewerber:innen das Recht, vom künftigen Arbeitgeber noch vor der Einstellung Informationen über das Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne sowie gegebenenfalls die einschlägigen Tarifvertragsbestimmungen zu erhalten. Allerdings lässt die Richtlinie Form, konkreten Zeitpunkt und Inhalt der Informationsbereitstellung offen. So steht in Abs. 1 am Ende:

> *„Diese Informationen sind in einer Weise bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie beispielsweise in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise.“*

Deutsche Ausreden

Diese Offenheit könnte den deutschen Gesetzgeber nun zusätzlich verwirren, zumal die BDA auch insofern ihren Mitgliedern keine produktive Unterstützung anbietet. Stattdessen zieht sie sich mit der Behauptung, dass die Norm mangels Umsetzung in Deutschland nicht unmittelbar anwendbar sei, auf eine riskante Verweigerungsstrategie zurück. Das ist bedauerlich. Denn in diesem Fall ist die „bürokratieärmste“ (gemeint ist: die unaufwändigste) Umsetzung gleichzeitig die effektivste: Entgelte sollten zwingend in Stellenausschreibungen angegeben werden.

Dafür spricht auch, dass individueller Verhandlungsspielraum in Deutschland weit verbreitet ist. Laut einer Studie arbeiten 78% der Beschäftigten in Positionen, deren Gehalt individuell verhandelbar ist. Zugleich nennen Bewerberinnen und Bewerber meist ihre Gehaltsvorstellung, bevor der Arbeitgeber ein erstes Angebot macht (Caldwell et al. 2026). Sie sollten aber den Gehaltsrahmen kennen, bevor sie ihre eigene Forderung formulieren.

Denn wer das erreichbare Gehalt erst unmittelbar vor dem Vorstellungsgespräch erfährt, hat seine Bewerbung bereits ohne diese Information verfasst. Wer einen Arbeitgeberwechsel wegen vermeintlich fehlender Verdienstchancen gar nicht erst erwägt, wird durch solche Einzelmitteilungen überhaupt nicht erreicht. Späte Gehaltsinformationen können die Verhandlungsposition stärken, lassen aber den entscheidenden Vergleich zwischen Arbeitgebern vor der Bewerbung aus. Wenn Frauen häufiger zu besser zahlenden Betrieben gelangen sollen, müssen deren Angebote schon bei der Stellensuche sichtbar sein. Dies entspricht auch der Entwicklung in anderen Ländern. In Österreich, Japan, Lettland, Litauen und der Slowakei (OECD 2026) gibt es bereits seit längerem verpflichtende Gehaltsangaben in Stellenausschreibungen; Italien hat sie im Zuge der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie vor kurzem eingeführt.

Gehaltsangaben aus Stellenanzeigen herauszuhalten, verlagert die Erfüllung der Informationspflicht in einzelne Bewerbungsverfahren. Das erfordert nicht nur wesentlich größeren Aufwand, sondern birgt auch rechtliche Risiken, wenn im Streitfall geklärt werden muss, wer zu welchem Zeitpunkt welche Gehaltsinformationen erhalten hat.

Auch Arbeitgeber sollten sich einem Wettbewerb stellen müssen

Deutschland hat eine der größten Entgeltlücken in der EU. Nur über Diskriminierung im einzelnen Betrieb zu diskutieren, greift jedoch zu kurz. Entgeltgleichheit in Deutschland entscheidet sich auch daran, wer Zugang zu besser zahlenden Arbeitgebern hat. Doch bei

Gehaltsangaben in Stellenanzeigen ist Deutschland im internationalen Vergleich Schlusslicht (Indeed Hiring Lab 2026). Diese fehlenden Informationen erschweren die Suche nach besser bezahlter Arbeit und schwächen den Wettbewerb um Beschäftigte. Wenn die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie dazu genutzt würde, in Stellenausschreibungen aussagekräftige Gehaltsspannen zu verlangen, könnte der sich daraus ergebende Arbeitgeberwettbewerb (Arnold et al. 2025) den Gender Pay Gap substanziell reduzieren – ohne jeden „bürokratischen" Aufwand.

AUTOR*INNEN

Kilian Weil
Kilian Weil promoviert an der Hertie School und analysiert am Zentrum für neue Sozialpolitik Institutionen, Wettbewerb und Arbeitsmarktreformen.
Eva Kocher
Dr. Eva Kocher ist Professorin für Bürgerliches Recht, europäisches und deutsches Arbeitsrecht sowie Zivilverfahrensrecht an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder).

EMPFOHLENE ZITATION

Weil, Kilian; Kocher, Eva: Auch Arbeitgeber müssen sich bewerben: Ein Plädoyer für verpflichtende Gehaltsangaben in Stellenanzeigen, Verfassungsblog, 06.11.2026, doi: 10.59704/866128e2956aaec0.

Lizensiert unter CC BY-SA 4.0.

Langzeitarchiviert bei IntRechtDok unter: doi.org/10.17176/20261106-133628-0.