

Falsche Gehaltsspannen in Jobanzeigen: Was kann HR tun?

Viele Jobportale veröffentlichen Gehaltsdaten, die nicht vom Unternehmen selbst stammen. Was Bewerbende als Orientierung sehen, kann für Arbeitgeber schnell zum Reputationsrisiko werden.



von **Petra Walther**

05. November 2025, 09:21 Uhr | Lesezeit: 7 Min.



Wie entstehen die Angaben zu Gehaltsspannen in Jobportalen? (Foto. keBu.Medien_stock.adobe.com)

Eigentlich gilt Gehaltstransparenz als zentrales Ziel zukunftsorientierter Arbeitsmärkte. Sie soll Fairness fördern, Ungleichheit abbauen und Bewerbenden eine realistische Orientierung bieten. Doch auf vielen Jobplattformen erscheinen bisweilen Entgelte, die Unternehmen selbst nie so angegeben haben. Mal wirken sie erstaunlich präzise, mal offensichtlich unpassend. Was als Beitrag zur Transparenz gedacht ist, sorgt in der Praxis häufig für Irritation – vor allem, weil die Zahlen für Arbeitgebende kaum nachvollziehbar sind. Wie entstehen die Gehaltsspannen, die in vielen Jobportalen angezeigt werden? Und in welchem Maße können Unternehmen sie beeinflussen?

Wie Gehaltsspannen entstehen

Die Antwort fällt je nach Plattform unterschiedlich aus. So gehen die großen Jobportale Stepstone, Xing und Indeed etwa für die Angabe von Gehaltsspannen jeweils auf ihre eigene Weise vor.

Stepstone kombiniert nach Angabe von Klaus Wiedmann, Sprecher bei The Stepstone Group, verschiedene Datenquellen: Die Plattform stützt sich auf mehrere hunderttausend Gehaltsangaben, die Beschäftigte im Stepstone-Gehaltsplaner angegeben haben. Diese Daten würden anonymisiert, bereinigt und mithilfe statistischer Methoden ausgewertet. Ergänzend fließen Modellrechnungen ein, die auf einem Machine-Learning-Algorithmus basierten. Berücksichtigt werden laut Wiedmann zudem Qualifikationen, Berufserfahrung, Joblevel, Branche, Unternehmensgröße und Standort. „So entsteht ein realistisches, datenbasiertes Abbild der typischen Gehaltsspannen für eine bestimmte Position“, sagt der Stepstone-Sprecher.

Xing (Eigenschreibweise: XING) betont, dass die Unternehmen grundsätzlich immer die Möglichkeit hätten, die echten Gehaltsdaten zu liefern. Tun sie es nicht, werde eine Gehaltsprognose, basierend auf einem Machine-Learning-Modell, erstellt, das mit Gehaltsangaben anderer Unternehmen zu ähnlichen Stellen trainiert worden sei. Berücksichtigt werden dabei laut Xing Faktoren wie Position, Seniorität, Unternehmensgröße, Standort und Branche. Das Ergebnis ist ein statistisch berechneter Schätzwert. „Wir kennzeichnen deutlich, welche Gehaltsangaben von Unternehmen bereitgestellt werden und bei welchen es sich nur um unsere eigenen Schätzungen handelt. Dass Schätzungen abweichen, kann in einigen Fällen natürlich passieren. Daher dienen diese Schätzungen eher als erste Indikation“, stellt Kacper Potęga, Senior Vice President Product & UX bei Xing, klar.

Bei **Indeed** wiederum werden Gehaltsangaben aus den Stellenbeschreibungen selbst extrahiert, sofern Arbeitgeber entsprechende Informationen liefern und sie im System erkannt werden können, teilt das Unternehmen mit. „Die Gehaltsangaben in Stellenanzeigen werden anhand der von Arbeitgebern bereitgestellten Daten generiert“, heißt es. Arbeitgeber, die ihre Stellen direkt auf Indeed veröffentlichen, können bei der Anzeigenerstellung selbst Gehaltsdaten einpflegen. Das Unternehmen empfiehlt dies ausdrücklich – nicht zuletzt, weil das Gehalt für Jobsuchende zu den wichtigsten Entscheidungskriterien zähle.

Gehaltsangaben sind zentrales Entscheidungskriterium

Unterm Strich sind die angezeigten Gehälter in den meisten Fällen automatisch generierte Schätzwerte. Für Bewerbende sehen sie verbindlich aus, für Arbeitgeber sind sie es jedoch nicht. Entsprechend groß ist der Spielraum für Missverständnisse. Für interessierte Kandidatinnen und Kandidaten sind Gehaltsangaben nämlich ein zentrales Entscheidungskriterium – und oft das erste, worauf sie in einer Stellenanzeige achten. Studien zeigen, dass transparente Gehaltsangaben die Bewerbungsbereitschaft erhöhen.



Kacper Potęga ist Senior Vice President Product & UX bei Xing. (Foto: XING)

Laut einer Untersuchung der Society for Human Resource Management (SHRM) aus dem Jahr 2023 bewerben sich 82 Prozent der Jobsuchenden, wenn in einer Anzeige ein Gehalt angegeben ist. 73 Prozent der mehr als tausend befragten HR-Fachleute in den Vereinigten Staaten gaben zudem an, Arbeitgebern mehr zu vertrauen, wenn diese ihre Gehaltsspannen offenlegen.

„Die Angabe des möglichen Gehalts wirkt quasi wie ein Booster für Bewerbungen“, sagt Kacper Potega von Xing. „Unsere internen Auswertungen zeigen, dass mit Angabe einer Gehaltsspanne in einer Stellenanzeige die Wahrscheinlichkeit um ganze 24 Prozent steigt, dass sich ein interessiertes Talent tatsächlich auf die ausgeschriebene Stelle bewirbt. Wir können daher nur empfehlen, die Gehaltsrange in der Stellenanzeige zu inkludieren.“

„Langfristig führt dies zu Enttäuschung und Vertrauensverlust, wenn sich die Angaben im Bewerbungsprozess nicht bestätigen.“

Zwischen Orientierung und Skepsis

Da die vermeintliche Transparenz durchaus trügerisch ist, werden die Gehaltsangaben für die Bewerbenden zuweilen zu einem Spannungsfeld zwischen Orientierung und Skepsis. „Eine sehr weit gefasste oder unrealistisch hohe Gehaltsangabe kann zunächst zwar mehr Bewerbungen anziehen, da sie positive Erwartungen weckt. Langfristig führt dies jedoch zu Enttäuschung und Vertrauensverlust, wenn sich die Angaben im Bewerbungsprozess nicht bestätigen“, erläutert Dr. Levent Yilmaz. Er ist Senior Scientist an der Universität Salzburg und Forschungspartner von Professor Dr. Julia Brandl bei dem Projekt „Gehaltstransparenz in Stellenanzeigen“. Die Bewerbungsbereitschaft sinke – sowohl kurzfristig bei den betroffenen Kandidatinnen und Kandidaten als auch langfristig, weil sich negative Erfahrungen schnell herumsprechen.

Wann ein Imageschaden droht



Dr. Levent Yilmaz ist Senior Scientist an der Universität Salzburg. (Foto: privat)

Automatisch generierte Gehaltsspannen auf Jobportalen sind demnach für Arbeitgebende ein zweischneidiges Schwert: Einerseits bedienen sie den Wunsch nach Transparenz, andererseits entziehen sie ein Stück weit die Kontrolle über die eigene Kommunikation. Was als Orientierungswert gemeint ist, könnte am Ende zum Reputationsrisiko werden. „Unternehmen sollten in ihren Stellenanzeigen klare und konkrete Gehaltsangaben machen“, rät daher Levent Yilmaz. Es sei entscheidend, Transparenz zu schaffen

und aktiv gegen falsche oder verzerrte Gehaltsangaben auf externen Plattformen vorzugehen, um die Glaubwürdigkeit und den guten Ruf des Unternehmens zu wahren.

Lösungsansätze



Martina Ernst ist Vergütungsexpertin und setzt sich für Fair Pay ein. (Foto: Lukas Dostal)

Laut Martina Ernst gibt es gute Gründe, warum Arbeitgebende mit Gehaltsangaben zurückhaltend sind. „Das Gehalt ist ein Wettbewerbsfaktor“, erklärt sie. „Der Mitbewerber könnte dezidierte Angaben nutzen, um gezielt höher zu bieten.“ Besonders in überhitzten Märkten – wenn es etwa um spezialisierte Fachkräfte wie Softwareentwicklerinnen und -entwickler geht – könne das gefährlich werden. Einige Unternehmen wollen laut Ernst daher bewusst keine Zahlen nennen. „Statt mit Spitzengehältern zu werben, betonen sie **kulturelle Werte**, Freiraum, Entwicklungsmöglichkeiten und Sinn“, erläutert sie. „Das Gehalt soll nicht der Treiber der Motivation sein, sondern das gemeinsame Gestalten der Zukunft bei marktüblichen Konditionen.“ Als pragmatische Lösung empfiehlt die HR-Expertin, Transparenz und Flexibilität zu kombinieren: „In Stellenanzeigen könnte etwa stehen: ‚Bei Interesse an der Position nennen wir die Gehaltsbandbreite gerne im persönlichen Gespräch, sobald wir feststellen, dass wir zueinander passen.‘“, so Ernst. Auf diese Weise bleibe das Unternehmen offen und fair, ohne sich in der ersten Kontaktphase auf Zahlen festzulegen, die später nicht haltbar seien.

Welche Gehaltsinformationen sind im Umlauf?

Fest steht: Unabhängig davon, wie offen eine Organisation über Gehalt sprechen möchte, wird sie sich künftig mit dem Thema befassen müssen. Die bevorstehende EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz verpflichtet Unternehmen – vorbehaltlich ihrer konkreten Umsetzung in deutsches Recht – dazu, Gehaltsspannen anzugeben. Spätestens wenn das Gesetz in Kraft ist, wird es entscheidend sein, wie glaubwürdig und konsistent die Angaben sind – sowohl in den eigenen Anzeigen als auch auf Plattformen, die Daten automatisiert ergänzen.

HR-Abteilungen sind daher gut beraten, regelmäßig zu prüfen, welche Gehaltsinformationen über sie im Umlauf sind. Dabei lohnt sich Martina Ernst zufolge ein Blick auf die jeweiligen Portale: „Ist die Datenbasis dort vollständig oder verzerrt – etwa, weil zum Beispiel auf alte Daten zurückgegriffen wird? Stammen die Daten überwiegend von Nutzern und Nutzerinnen aus bestimmten Regionen oder Gehaltsgruppen? Und wie oft werden sie aktualisiert? All das ist wichtig, zu checken.“ Zwar würden seriöse Plattformen die

Unterschiede in Regionen und Branchen kennen und in ihren Modellen berücksichtigen. Aber die Verantwortung, dass die Daten zur eigenen Realität passen, liege letztlich immer auch beim Unternehmen selbst.

Vorbereitung auf die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz



*Klaus Wiedmann ist Sprecher von Stepstone und erklärt, wie die Gehaltsspannen zustande kommen.
(Foto: Stepstone/CMYK)*

So entsteht aus der unfreiwilligen Gehaltstransparenz eine neue Aufgabe für HR: aktiv mitgestalten, statt passiv hinnehmen. Darüber hinaus werden die Unternehmen durch die Gehaltsangaben der Jobportale schon jetzt gezwungen, sich mit der eigenen Vergütungstransparenz auseinanderzusetzen, bevor dies mit Inkrafttreten der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz ohnehin zur verbindlichen Aufgabe wird: Arbeitgebende müssen Bewerbende künftig spätestens im Bewerbungsprozess über das vorgesehene Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne informieren.

„Die Richtlinie schreibt keine Pflicht zur Veröffentlichung in Stellenanzeigen vor, doch in der Praxis ist genau das der einfachste und transparenteste Weg: Wer Gehälter von Beginn an offen kommuniziert, schafft Vertrauen, spart Zeit im Recruiting und zeigt, dass Fairness und Offenheit Teil der Unternehmenskultur sind“, sagt der Stepstone-Sprecher Klaus Wiedmann.

Strategische Chance nutzen!

Vergütungsexpertin Martina Ernst sieht darin nicht nur eine regulatorische Herausforderung, sondern auch eine strategische Chance. „Unternehmen müssen wohl künftig im Bewerbungsgespräch klar machen können, welche Kriterien einer Gehaltsspanne zugrunde liegen. Daher sollten sie sich frühzeitig fragen, welche Kriterien in ihrem Haus eigentlich das Gehalt bestimmen“, sagt sie. Das sei zwar eine echte Herausforderung, aber auch eine Chance, denn Transparenz erhöhe die Attraktivität der eigenen Arbeitgebermarke. Transparenz, Fairness und Gleichwertigkeit in der **Vergütung** ließen sich als positives Narrativ nutzen – nach innen wie nach außen.

Am Ende gilt: Die Transparenz kommt – ob gewollt oder nicht. Die Frage ist nicht mehr, ob Unternehmen über Gehälter sprechen, sondern wie sie darüber sprechen. Wer die Gestaltung selbst in die Hand nimmt, kann sie nutzen, um glaubwürdiger, attraktiver und vertrauenswürdiger aufzutreten.

