

## Deutschland verpasst EU-Frist: Studie zeigt großen Nachholbedarf bei Gehaltstransparenz

- HR-Software-Anbieter Lucca untersucht aktuelle Stellenanzeigen auf Gehaltsangaben mit Ausblick auf EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz
- Deutsche Großstädte: Die meisten Gehaltsangaben finden sich bei Stellen in Bremen, die wenigsten in Stuttgart.
- Branchenvergleich: Zeitarbeit, Arbeitsvermittlung sowie Sicherheits- und Reinigungsdienste zeigen die höchste Transparenz.

**München, 22. Juni 2026** – Nur knapp ein Fünftel aller Stellenausschreibungen in Deutschland enthält bislang eine Gehaltsangabe. Dies zeigt eine Untersuchung des HR-Software-Anbieters Lucca ([www.lucca-software.de](http://www.lucca-software.de)), für die das Unternehmen rund 150.000 Stelleninserate auf dem Jobportal der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet hat. Die EU-Gehaltstransparenzrichtlinie, die zum 7. Juni 2026 in nationales Recht überführt werden sollte, würde Unternehmen dazu verpflichten, Gehaltsspannen offenzulegen. Diese Frist hatte die Bundesregierung jüngst nicht eingehalten und erst für Anfang 2027 angekündigt.

### Bremen übernimmt Vorbildfunktion

Unter den 20 größten Städten in Deutschland ist die Gehaltstransparenz in Bremen am höchsten. Hier wurden 27,2 Prozent der analysierten Stellenanzeigen mit Gehaltsangaben versehen. Selbst beim bundesweiten Spitzenreiter bleibt die Gehaltsfrage damit in fast drei Vierteln aller Fälle nach wie vor offen. Berlin landet mit 26,7 Prozent knapp dahinter auf dem zweiten Platz, gefolgt von Leipzig (25,8 Prozent), Hamburg (24,1 Prozent) und Bielefeld (23,7 Prozent). Den niedrigsten Anteil an Stellenangeboten mit Gehaltsangabe verzeichnet Stuttgart mit lediglich 16,1 Prozent. Daneben liegen außerdem München (17,4 Prozent), Nürnberg (18,2 Prozent), Köln (20,2 Prozent) und Bonn (20,5 Prozent) unter dem bundesweiten Durchschnitt von 20,8 Prozent.

### Die Arbeitsvermittlung ist die transparenteste Branche

Kein Wirtschaftszweig agiert so transparent wie die private Arbeitsvermittlung. Über die Hälfte der Ausschreibungen (54,4 Prozent) von Agenturen, die Unternehmen und Personal zusammenbringen, enthalten Gehaltsinformationen. Ähnlich hoch ist der Wert in der Zeitarbeit mit 52,2 Prozent. Auf dem dritten Platz folgen Sicherheits-, Reinigungs- und Reparaturdienstleistungen (32,7 Prozent). Erst mit großem Abstand dahinter reihen sich die Segmente der Medien- und Informationsdienstleistungen (17,2 Prozent) sowie Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (14,4 Prozent) ein.

Verschwiegen zeigen sich dagegen Branchen mit traditionell höheren Einkommen: Stellenangebote für Manager:innen, Berater:innen sowie Fachpersonal im Rechts- und Steuerwesen bilden mit einer Transparenzquote von gerade einmal 4,8 Prozent das Schlusslicht. In der Luft- und Raumfahrttechnik sieht es mit 6,1 Prozent kaum anders aus. Auch der Einzel-, Groß- und Außenhandel (6,2 Prozent), der Sektor Konsum- und Gebrauchsgüter (7,3 Prozent) sowie der Fahrzeugbau (7,4 Prozent) halten sich bei Gehaltsangaben bislang zurück.

## Stadtstaaten und Thüringen ganz oben im Länder-Ranking

Im Bundesländer-Vergleich sichert sich Thüringen hinter Berlin und Bremen den dritten Platz: Hier enthalten rund 26,0 Prozent der Ausschreibungen konkrete Gehaltsangaben. Die Top 5 werden durch Hamburg (24,0 Prozent) und Sachsen (23,7 Prozent) komplettiert.

Am anderen Ende der Skala rangiert das Saarland, wo lediglich 16,1 Prozent der Stellenanzeigen transparent sind. Auch Brandenburg (18,1 Prozent), Bayern (19,6 Prozent) und Baden-Württemberg (19,8 Prozent) hinken hinterher. Rheinland-Pfalz positioniert sich mit 20,2 Prozent im soliden Mittelfeld. Bundesweit legen von rund 149.160 untersuchten Stellenanzeigen nur 35.550 das künftige Gehalt offen (20,8 Prozent). Davon entsprechen lediglich 4,9 Prozent den jährlichen Gehaltsangaben. Rund 15,8 Prozent entfallen auf die Angabe eines Stundenlohns.

*„Die Überarbeitung des Entgelttransparenzgesetzes, rollt trotz Verzögerung auf die Unternehmen zu. Unsere Daten zeigen, dass die deutsche Wirtschaft darauf noch überhaupt nicht vorbereitet ist“, kommentiert Marek Kraus, Country Manager Germany bei Lucca. „Dass bundesweit nur knapp jede fünfte Stellenausschreibung konkrete Gehaltsangaben enthält, ist im Jahr 2026 ein Alarmsignal. Besonders in den Chefetagen, aber auch in weiteren Positionen über eine Vielzahl von Branchen hinweg herrscht nach wie vor eine Kultur des Schweigens. Wer im harten Kampf um Fachkräfte auch in Zukunft bestehen will, muss jetzt umdenken. Transparenz ist kein lästiges Pflichtprogramm, sondern ein echter Wettbewerbsvorteil sowie Ausdruck von Fairness und Wertschätzung. Bei uns sind deshalb bereits heute sämtliche Gehälter für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar.“*

## Die wichtigsten Fragen zum Thema Gehalt

Marek Kraus gibt fünf Tipps, die Bewerber:innen helfen, die Gehaltsfrage bereits im Vorfeld richtig einzuordnen und das Thema selbstbewusst im Bewerbungsprozess anzusprechen:

### 1. Wann sollte die Gehaltsfrage gestellt werden?

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet Arbeitgeber:innen dazu, Bewerber:innen spätestens vor dem ersten Vorstellungsgespräch oder bereits in der Stellenausschreibung das Einstiegsgehalt oder eine entsprechende Gehaltsspanne mitzuteilen. Solange dies in Deutschland allerdings nicht umgesetzt wird, sollten Bewerber:innen die Initiative selbst im ersten persönlichen Gespräch ergreifen. Erst kurz vor der Vertragsunterschrift ist es bereits zu spät. Wer zu lange wartet, riskiert, viel Zeit in einen Prozess zu investieren, der sich am Ende finanziell nicht lohnt.

### 2. Müssen fehlende Gehaltsangaben ein Ausschlusskriterium sein?

Nicht jedes Unternehmen, das keine Gehaltsspanne in der Stellenanzeige nennt, ist automatisch intransparent oder unattraktiv. Häufig liegt es an internen Prozessen oder fehlenden gesetzlichen Vorgaben. Wer aktiv nachfragt, signalisiert Selbstbewusstsein und kann diese Lücke schließen.

### 3. Wie lassen sich marktübliche Gehälter am besten recherchieren?

Verschiedene Gehaltsplattformen sowie Branchenreports von Personalberatungen liefern verlässliche Orientierungswerte für die eigene Position und Region. Ergänzend hilft der Austausch im eigenen Netzwerk oder mit Berufsverbänden, um ein realistisches Gefühl für den eigenen Marktwert zu entwickeln.

#### **4. Woran lassen sich transparente Arbeitgeber erkennen?**

Transparente Arbeitgeber nennen Gehaltsspannen bereits in der Stellenanzeige oder beantworten entsprechende Fragen offen und ohne Ausweichen. Zudem bieten klare Übersichten zu Gehaltsstufen und Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen eine gute Orientierung.

#### **5. Sollte nur das Gehalt entscheiden?**

Neben dem Fixgehalt lohnt sich der Blick auf Boni, Urlaubstage, betriebliche Altersvorsorge, Weiterbildungsbudgets oder Homeoffice-Regelungen. Diese Leistungen können den Unterschied von mehreren Tausend Euro pro Jahr ausmachen. Das Fixgehalt ist wichtig, aber oft nicht der einzige Faktor, der ein Angebot attraktiv macht.

**Alle Ergebnisse der Untersuchung mit Daten zu insgesamt 99 Städten in Deutschland sowie dazugehörige Grafiken finden Sie unter dem folgenden Link:**

<https://www.lucca-software.de/presse/gehaltstransparenz-in-deutschland-2026>

#### **Über die Untersuchung**

Für die Analyse hat der HR-Software-Anbieter Lucca eine repräsentative Stichprobe von insgesamt 149.160 aktuellen Stellenanzeigen aus dem Jobportal der Bundesagentur für Arbeit in 99 Städten ausgewertet. Der Fokus der Datenanalyse lag auf der Erfassung und regionalen sowie branchenspezifischen Zuordnung von konkreten Gehaltsangaben (Monats- oder Jahresgehälter). Ziel der Untersuchung war es, den Status quo der Gehaltstransparenz in Deutschland im Kontext der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie sowie des Entgelttransparenzgesetzes 2026 zu ermitteln. Stichtag der Datenerhebung war der 02.06.2026. Die Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“ wurde aufgrund fehlender Trennschärfe zwischen den darunter inserierten Stellenangeboten im Branchenvergleich nicht berücksichtigt.

#### **Über Lucca**

Lucca ist ein europäischer Anbieter cloudbasierter Softwarelösungen, der Unternehmen seit seiner Gründung 2002 in Frankreich dabei unterstützt, Effizienz und Mitarbeiterengagement nachhaltig zu steigern. Das Unternehmen entwickelt digitale Lösungen für zentrale administrative und HR-Prozesse – darunter Zeit- und Abwesenheitsmanagement, Spesenabrechnung, Personalverwaltung, Mitarbeitergespräche sowie Umfragen zur Messung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Heute vertrauen über 10.000 Unternehmen international auf die Lösungen von Lucca.

Lucca beschäftigt mehr als 800 Mitarbeitende an Standorten in Deutschland, Frankreich, Spanien und der Schweiz. Das Unternehmen verzeichnete zuletzt ein Wachstum von rund 29 Prozent und erreichte 2025 einen Umsatz von 74,7 Millionen Euro.

#### **Pressekontakte**

Fabian Lebus | [fabian.lebus@tonka-pr.com](mailto:fabian.lebus@tonka-pr.com) | +49 30 403668 106

Gonca Herdem | [gonca.herdem@tonka-pr.com](mailto:gonca.herdem@tonka-pr.com) | +49 157 830 300 32