

Rekruter, Business Manager: Fordern Sie nicht mehr das aktuelle Gehalt Ihrer Kandidaten an

Frédéric Le Pennec · 8. August 2025



Das Abfragen des aktuellen Gehalts eines Kandidaten ist eine kontraproduktive, unfaire und bald verbotene Praxis. Es ist besser, den Wert der Position und der Fähigkeiten zu bewerten, um gerechter und effizienter zu rekrutieren.

Du, Rekrutierer in einer IT-Dienstleistungsfirma oder Business Manager in einem Beratungsunternehmen, hör auf, die aktuellen Gehaltsangaben der Kandidaten im Vorstellungsgespräch zu erfragen. Ja, du hast richtig gelesen. Diese Frage ist nicht nur unangebracht, sondern auch kontraproduktiv. Sie könnte dazu führen, dass du Talente übersiehst, Kandidaten verärgerst und sogar ethische und rechtliche Probleme aufwirfst. Wir erklären dir im Detail, warum das so ist.

Der geschäftliche Aspekt: eine verlustbringende Berechnung

Viele Recruiter stellen die Frage nach dem aktuellen Gehalt, weil sie glauben, eine "clevere" Entscheidung zu treffen. Die Idee ist, **dein Angebot anzupassen**: zu prüfen, ob der Kandidat in dein Budget passt, oder ihm etwas mehr anzubieten, als er derzeit verdient, um ihn zu überzeugen. Auf dem Papier klingt das vernünftig. In der Praxis ist es **eine Falle**. Diese Frage zu stellen, **vermittelt den Eindruck, dass du den Kandidaten so billig wie möglich bezahlen möchtest, anstatt ihn zu würdigen**. Die Konsequenz: Du **entmutigst gute Kandidaten**, den Prozess weiter zu verfolgen.

Übrigens, mehr als die Hälfte der Kandidaten zögert bereits, sich auf eine Stellenanzeige ohne Gehaltsinformationen zu bewerben. Diese Intransparenz in Bezug auf die Vergütung vertreibt die Talente.

Selbst wenn der Kandidat mitspielt und sein Gehalt teilt, kann sich dein Ansatz gegen dich wenden. Wenn du ihm eine geringe Erhöhung basierend auf seinem alten Gehalt anbietest, wird er früher oder später herausfinden, dass er unterbezahlt bleibt. **Ergebnis: geringe Motivation und vorzeitiger Abgang.** Wie eine HR-Expertin betont, wenn man jemanden weiterhin auf Basis seines alten Gehalts bezahlt, *"gehen die Mitarbeiter weniger motiviert ins Unternehmen und verlassen es früher"*. Wenn du die Rekrutierungskosten einsparen willst, riskierst du also **eine teure Fluktuation und ein schlechtes Arbeitgeberimage**. Letztlich **profitiert nur der Arbeitgeber** von dieser Frage während der Verhandlung und der Kandidat in keiner Weise. Ist das wirklich die Art von Beziehung, die du zu deinem zukünftigen Mitarbeiter aufbauen möchtest?

Der ethische Aspekt: Respekt vor dem Kandidaten und Gleichheit

Vielleicht denkst du, dass es nicht schlimm ist, nach dem aktuellen Gehalt zu fragen, dass "wenn der Kandidat nichts zu verbergen hat, er problemlos antworten kann". In Wahrheit ist es eine **aufdringliche** Frage. Das Gehaltsniveau gehört zur Privatsphäre des Kandidaten und vor allem, **steht es in keinem Zusammenhang mit seinen beruflichen Fähigkeiten**. Der französische Arbeitskodex erinnert daran, dass die im Vorstellungsgespräch gestellten Fragen einen **direkten und notwendigen Bezug** zu der angestrebten Stelle haben müssen. Ganz ehrlich, zu wissen, ob dein Kandidat zuvor 35k€ oder 45k€ verdient hat, **verrät dir nichts** über seine Fähigkeit, die Position auszufüllen. Sein altes Gehalt hängt von seiner Branche, der Größe seines Unternehmens, seinem Standort ab ... kurz gesagt, **es spiegelt weder seinen wirklichen Wert noch sein Potenzial wider**. Sich auf diese Zahl zur Bewertung oder Verhandlung zu stützen, bedeutet, den **Preis**, den man ihm anderswo geboten hat, mit dem **Wert**, den er dir bringen kann, zu verwechseln.

In Bezug auf die Gleichheit kann diese Gewohnheit großen Schaden anrichten. **Das Anfordern des Gehaltsverlaufs perpetuiert Entgeltungleichheiten**. Studien haben gezeigt, dass Frauen beispielsweise oft mit einem niedrigeren Gehalt in ihre Karriere starten aufgrund vergangener Diskriminierungen, und wenn sie dieses Gehalt offenlegen, **erhalten sie anschließend niedrigere Angebote** als ein Mann in derselben Position. Mit anderen Worten, **du läufst Gefahr, ungerechte Unterschiede zu reproduzieren**, indem du deine Angebote an den früheren Einkommen des Kandidaten ausrichtest. Indem du diese Frage stellst, **erhältst du historische Vorurteile und Diskriminierungen. Das ist weder gerecht noch modern. Ein guter Rekrutierer sollte stattdessen versuchen, diese Unterschiede zu korrigieren, anstatt sie zu verlängern.**

Denke schließlich an die **Vertrauensbeziehung**, die du aufbauen möchtest. Einen Kandidaten nach seinem aktuellen Gehalt zu fragen, sendet die Botschaft, dass du es vielleicht als Grundlage für dein Angebot nutzt, anstatt seinen wirklichen Wert zu berücksichtigen. Für den Kandidaten ist das ein **Alarmzeichen**: Er versteht, dass die Verhandlung auf schlechten Grundlagen startet, mit einem **Ungleichgewicht zugunsten des Arbeitgebers**. Das ist nicht ideal, um eine friedliche und respektvolle Zusammenarbeit zu beginnen.

Der rechtliche Aspekt: bald eine verbotene Praxis

Rechtlich gesehen, war es bisher so, dass es **nichts gibt, was explizit** das Stellen dieser Frage in Frankreich verbietet. Das Abfragen des aktuellen Gehalts (oder sogar das Fordern eines Gehaltsnachweises zur Bestätigung) war nicht illegal. Es wurde nicht als Verletzung der Privatsphäre des Kandidaten angesehen. Allerdings, wie oben erwähnt, schreibt das Gesetz vor, dass jede Frage im Vorstellungsgespräch relevant sein muss, um die Fähigkeiten des Kandidaten zu bewerten^[5]. In dieser Hinsicht war die **Rechtmäßigkeit** der Gehaltsfrage **schon fragwürdig**. Sie liefert kein objektives Element, um die Eignung des Profils für die Position zu bestimmen, was es schwer macht, sie im Streitfall zu rechtfertigen.

Vor allem aber **ändert sich der rechtliche Rahmen**. Die Europäische Union hat eine Richtlinie zur Entgelttransparenz verabschiedet, um gegen Entgeltungleichheiten vorzugehen, und Frankreich muss sie bis 2026 umsetzen. Direkte Folge: **Ab Juni 2026 wird es französischen Recruitern untersagt sein, von Kandidaten ihre aktuellen oder früheren Gehälter zu verlangen**. Diese Praxis wird offiziell verboten, ebenso wie die Gehaltsangabe in Stellenanzeigen verpflichtend wird. Bei Nichteinhaltung sind sogar **Verwaltungssanktionen** vorgesehen. Der Zweck dieses Verbots ist klar: verhindern, dass bestehende Ungleichheiten sich unendlich fortsetzen, und **ein Gleichgewicht** in der Gehaltsverhandlung wiederherstellen.

Frankreich folgt somit auf diesem Gebiet anderen Regionen der Welt. **In den USA hat die Mehrheit der Bundesstaaten bereits** Fragen zum vorherigen Gehalt im Rahmen der Einstellungen verboten. Das erklärte Ziel ist dasselbe: Arbeitgeber dazu zu zwingen, sich auf die Fähigkeiten und den Wert des Kandidaten zu stützen, anstatt sich auf eine verzerrte Zahl zu verlassen, die aus früheren Positionen stammt. Morgen wird es in Frankreich nicht mehr nur unangebracht, sondern **gesetzeswidrig** sein, die Frage zu stellen: "Wie viel verdienst du derzeit?"

Schlussfolgerung: Kandidaten anders schätzen

Du hast es verstanden: **Das Abfragen des aktuellen Gehalts eines Kandidaten ist nicht mehr relevant**. Es ist eine alte Angewohnheit, die man aufgeben muss. Aus geschäftlicher Sicht gibt es langfristig nichts zu gewinnen. Aus ethischer Sicht riskierst du, das Spiel zu verfälschen und bestimmte Personen zu benachteiligen. Und aus rechtlicher Sicht hat diese Praxis ihre letzten Monate erlebt. **Also sei vorausblickend**: Konzentriere dich schon jetzt auf den Wert der Position und die **Fähigkeiten des Kandidaten**. Biete eine Vergütung **im Einklang mit dem Markt und dem Niveau der Position an**, anstatt auf seiner alten Gehaltsabrechnung basierend. Du wirst nicht nur das Gesetz und die Fairness wahren, sondern auch an Attraktivität und gegenseitigem Vertrauen gewinnen. Kurz gesagt, stell alle nützlichen Fragen zu den Leistungen des Kandidaten, **aber lass sein aktuelles Gehalt aus dem Vorstellungsgespräch heraus**.