

Sofort-Check

1. Recruiting & Bewerbungsprozess (Sofort-Check)

Im Recruiting ändert sich am meisten. Hier musst du proaktiv Transparenz schaffen.

- **Gehaltsranges in Inseraten:** Stellenausschreibungen enthalten bereits Gehaltsspannen oder das Einstiegsgehalt.
- **Frageverbot:** Interview-Leitfäden sind angepasst – die Frage nach dem aktuellen oder früheren Gehalt ist gestrichen.
- **Gender-neutrale Titel:** Alle Jobtitel und Anzeigen sind konsequent geschlechtsneutral formuliert.
- **Objektive Kriterien:** Die Gehaltsfestlegung basiert auf dokumentierten, neutralen Kriterien (z. B. Qualifikation, Erfahrung) statt auf Verhandlungsgeschick.

2. Daten & Gehaltsstrukturen (Die Basis)

Ohne saubere Daten keine Transparenz. Du musst wissen, wer was warum verdient.

- **Job-Architektur:** Es gibt ein klares Verzeichnis aller Rollen und Stellenlevels (z. B. Junior, Senior, Leitung).
- **Entgelt-Inventar:** Alle Gehaltskomponenten (Grundgehalt, Provisionen, Boni, Sachbezüge wie Dienstwagen) sind systematisch erfasst.
- **Gleichwertigkeits-Check:** Vergleichbare Tätigkeiten (z. B. unterschiedliche Spezialisierungen im Salon oder im Außendienst) sind identifiziert und gruppiert.
- **Audit:** Ein erster „Dry-Run“ der Gehaltsanalyse wurde durchgeführt, um Lohnlücken vorab zu erkennen.

MENSCHEN IM SALON

3. Auskunft & Kommunikation (Deine Pflichten)

Mitarbeiter haben künftig mehr Rechte – du musst die Prozesse dafür bereitstellen.

- **Informations-Routine:** Ein Plan steht, wie Mitarbeiter **einmal jährlich** aktiv über ihr Auskunftsrecht informiert werden.
- **Antwort-Prozess:** Es gibt eine klare Zuständigkeit, um Gehaltsanfragen schriftlich innerhalb von **maximal zwei Monaten** zu beantworten.
- **Kriterien-Offenlegung:** Die Kriterien für Gehaltsentwicklung und Beförderungen sind für alle Beschäftigten leicht zugänglich (z. B. im Intranet oder Handbuch).
- **Verschwiegenheitsklauseln:** Arbeitsverträge enthalten keine Klauseln mehr, die das Sprechen über das Gehalt verbieten (solche Klauseln sind künftig unwirksam).

MENSCHEN IM SALON

4. Reporting & Korrektur (Ab 100 Mitarbeitern Pflicht)

Für größere Unternehmen (ab 100 Mitarbeitern) gelten zusätzliche Berichtspflichten.

- **Reporting-Schedule:** Die Termine für die Berichterstattung zum Gender Pay Gap sind im Kalender (erster Bericht meist 2027 für das Jahr 2026).
- **5%-Hürde beachten:** Wenn eine unbegründete Lohnlücke von über 5 % festgestellt wird, ist ein Plan zur Korrektur gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung vorbereitet.

Pro-Tipp für Beauty-Unternehmen:

Nutze das **Logib-D** Tool (ein kostenloses Analysetool des Bundes), um schon jetzt anonymisiert deine Gehaltsdaten zu prüfen. So entdeckst du „blinde Flecken“, bevor das Gesetz scharf gestellt wird.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/16_Logib-D.html