

mittelstand DIE MACHER

Transparente Gehälter: Über Geld spricht man jetzt

Reden wir drüber: Manuela Schwesigs Kampf um transparente Gehälter geht in die zweite Runde. Noch in diesem Monat will die Familienministerin einen Referentenentwurf vorlegen, der die Gehaltstransparenz in deutschen Unternehmen verankern soll. Was sich Schwesig dabei denkt und welche Auswirkungen die neue Regelung auf den Betriebsfrieden haben könnte, lesen Sie hier.

Eva Karnowski



Unfrieden? Im Gegenteil: Transparente Gehälter können zu einem entspannten Betriebsklima beitragen. (© 2013 Rawpixel/Shutterstock)

Tabuzone Gehalt

Was es zu Mittag gab, ob die Hose kneift und wie der neue Liebhaber performt, kann die Welt in Zeiten der Digitalisierung live mitverfolgen. **Transparenz liegt im Trend**, hat aber auch ihre Grenzen. Diese sind hierzulande spätestens bei der Frage "Und wie viel verdienst du?" erreicht. Denn im Gegensatz zu den Schweden verstehen viele Deutsche beim Thema transparente Gehälter keinen Spaß.

Über Geld spricht man nicht, zumindest nicht hierzulande. Dementsprechend groß fiel die Empörung aus, als **Familienministerin Manuela Schwesig** Anfang des Jahres die **Offenlegung von Gehältern** forderte. Vor allem bei den Arbeitgeberverbänden. Diese warnten vor "starker Unruhe" und "Unfrieden". Solche Ideen solle sich Frau Schwesig lieber wieder absminken, kommentierte Christian von Stetten, Vorsitzender des Parlamentskreises Mittelstand der Unionsfraktion, den Vorstoß gegenüber dem "Spiegel".

Gleicher Lohn für alle: Transparente Gehälter sollen Gender Gap schließen

Manuela Schwesig traut sich was. Doch für den **Tabubruch** hat die Familienministerin gute Gründe. **Ziel der transparenten Gehälter ist die Gleichstellung von Mann und Frau**. Fakt ist: **Frauen verdienen in Deutschland 22 Prozent weniger als Männer**. Und, ja, der Unterschied ist nicht nur auf Diskriminierung zurückzuführen. Dass Frauen sich häufiger für schlecht bezahlte Jobs entscheiden, in Teilzeit arbeiten oder länger in Elternzeit gehen, spielt in den absoluten Lohnunterschied mit rein. Werden diese selbstgewählten Faktoren berücksichtigt, fällt die Rechnung niedriger aus: Der bereinigte Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern beträgt laut statistischem Bundesamt dann sieben Prozent, so "absolventa.de". Sieben Prozent zu viel, findet nicht nur Manuela Schwesig.

Dass Kollege A trotz gleicher Qualifikation mehr verdient, kann Frau B nur erahnen. Das **Gehalt wird im stillen Kämmerlein zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgehandelt** und anschließend wie ein Staatsgeheimnis gehütet. Wie viel Mann oder Frau für sich rausschlagen, hängt vom jeweiligen **Verhandlungsgeschick** ab. Und dieses scheint bei Männern bis dato besser trainiert zu sein. Zu diesem Ergebnis kamen Martina Voigt und Andrea Ruppert von der Frankfurt University of Applied Sciences in einer Gehaltsstudie aus dem Jahr 2009: 70 Prozent der Frauen "traten viel zu unsicher auf, forderten viel zu wenig, gaben viel zu schnell nach", und bekamen einen weit geringeren Aufschlag als ihre männlichen Kollegen, so die Professorinnen gegenüber dem "Spiegel". **Frauen, die das typische Rollenmuster verlassen** und bei der Gehaltsverhandlung forsch auftreten, **erreichen** hingegen **häufig mehr als ihre männlichen Kollegen**, fanden Voigt und Ruppert 2014 heraus.

Transparente Gehälter sollen es Arbeitnehmern erleichtern, ein **angemessenes Gehalt** einzufordern. Geht es nach Manuela Schwesig, werden in Zukunft möglichst alle Angestellten die Möglichkeit haben, sich über das Gehalt von Kollegen mit gleicher Tätigkeit zu informieren. Ein Spiel mit dem Feuer?

"Sagen wir mal so, wenn der Arbeitgeber für interne Transparenz sorgt, indem er schlicht alle Gehälter offenlegt und dabei extreme "Ungerechtigkeiten" zu Tage treten, wird das für den Betriebsfrieden wohl nicht gerade förderlich sein – um es mal ganz vorsichtig auszudrücken",

so die Einschätzung von Hannah Deußen, Rechtsanwältin der Kanzlei Dirks & Diercks gegenüber "lead-digital.de".

Transparenz total: Elbdudler machts vor

Was in Deutschland heiß diskutiert wird, ist in **Schweden** schon längst Wirklichkeit. Dort können sich die Bürger nicht nur über Gehaltsstufen in Ihrem Unternehmen informieren, sondern auch über die **Einkünfte ihrer Nachbarn**. Ein **Anruf beim Finanzamt** genügt, um Auskunft über die Finanzen der Mitbürger zu erhalten. Camilla Norström, Redaktionschefin des "Aftonbladet" findet, "dass es einen **investigativen und aufklärerischen Aspekt** gibt" und "dass die vielen **Vergleiche zwischen Einkünften von Männern und Frauen auch der Gleichberechtigung dienen**," berichtet das "Manager Magazin".

Die positiven Aspekte transparenter Gehälter sieht auch Julian Vester, Geschäftsführer der Hamburger Agentur **Elbdudler**. Die knapp 40 Mitarbeiter des mittelständischen Unternehmens wissen nicht nur auf den Cent genau, was ihre Kollegen verdienen – **das Gehalt wird auch innerhalb des Teams ausgehandelt** ...

"Warum beispielsweise sollte ich mich in Gespräche über das Wunschgehalt meiner Mitarbeiter einmischen? Die Kollegen können doch viel besser beurteilen, ob ihre Teamkollegen ihren Job gut machen oder nicht",

so der Unternehmer gegenüber "news-sap.com". Von Neid und Missgunst weiß Vester nichts zu berichten. Im Gegenteil:

"Es kommt sogar vor, dass Einzelne mehr Geld für ihre Kollegen fordern."

Elbdudler setzt auf eine **demokratische Unternehmenskultur**, in der die Angestellten nicht nur Rädchen im Getriebe sind, sondern aktiv am Erfolg des großen Ganzen mitwirken. Damit das gelingt, bedarf es auf Mitarbeiterseite nicht nur **Eigenverantwortung** und Selbstbewusstsein, sondern auch **Kenntnis der Geschäftszahlen**. Transparente Gehälter sind da nur konsequent

Gehaltstransparenz als Erfolgsmodell? Unter bestimmten Voraussetzungen schon, so die Einschätzung von Hannah Deußen:

"Es kommt eben darauf an, ob sich der Arbeitgeber sozusagen für ein demokratisches Gehaltsmodell entscheiden will oder nicht. Wenn er sich dafür entscheidet, dass beispielsweise Bewerber mit Arbeitnehmern über deren Gehalt sprechen dürfen und so für sich selbst ein angemessenes Wunschgehalt ermitteln können, wird dies vermutlich zu fairen Gehältern, weniger Diskriminierung und einem besseren Betriebsklima führen."