

Über Geld spricht man

Jede Veränderung beginnt mit einem Gedanken.

Hier sind sieben zur Lohntransparenz.

1 Prozedurale Lohntransparenz

Sie beschreibt, inwieweit ein Unternehmen offenlegt, welche Kriterien bei der Festlegung der Löhne eine Rolle spielen. Dabei müssen nicht zwingend individuelle Lohndaten offengelegt werden. In Deutschland haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern ein Recht darauf, Informationen zu den Entlohnungskriterien einzufordern.

2 Distributive Lohntransparenz

Dabei geht es um die Frage, inwieweit Unternehmen effektive Lohndaten (beispielsweise Lohnbänder, Durchschnittslöhne oder individuelle Löhne) preisgeben. Werden diese Informationen offengelegt, ist der Verhandlungsspielraum bei der Lohnfestlegung begrenzt. Davon profitieren vor allem Frauen, da sie meist weniger gut verhandeln als Männer. In Deutschland haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden das Recht, Informationen zum Durchschnittsgehalt der Vergleichsgruppe einzufordern.

3 Restriktion der Lohnkommunikation

Hier geht es um die Frage, inwieweit Unternehmen ihre Mitarbeiter davon abhalten, über den Lohn zu sprechen. Gemäß einem Landesgerichtsentscheid

in Deutschland sind Verschwiegenheitsklauseln im Arbeitsvertrag unwirksam. Das heißt: Mitarbeiter können sich offen über ihre Löhne austauschen.

4 Übereinstimmung mit den Unternehmenspraktiken

Die Unzufriedenheit auf Seiten der Arbeitnehmer nimmt zu, wenn das eigene Bedürfnis nach Lohntransparenz nicht mit der gelebten Lohntransparenz des Unternehmens übereinstimmt. Oft ist der Wunsch nach Transparenz bei den Angestellten wesentlich höher als bei der Unternehmensleitung.

5 Gefahren der Lohntransparenz

Ein Feldexperiment in den USA zeigt, dass durch die Offenlegung individueller Gehälter diejenigen Beschäftigten, die unter dem Durchschnitt verdienen, deutlich weniger zufrieden sind mit der Arbeit. Diejenigen, die überdurchschnittlich verdienen, sind dadurch allerdings nicht etwa zufriedener. Und: Eine Lohntransparenz kann Neid provozieren, der Solidarität und Unterstützung gegenüber dem Höchstbezahlten verhindert.

6 Nutzen der Lohntransparenz

Lohntransparenz kann Missstände aufdecken, den Gender Pay Gap reduzieren und zu höherer Lohngerechtigkeit führen. Die Offenlegung der Löhne erhöht die individuelle Leistung, da der Zusammenhang zwischen Lohn und Leistung besser nachvollziehbar ist.

7 Der Kontext entscheidet

Ob sich eine Lohntransparenz positiv oder negativ auswirkt, ist von der Unternehmenskultur und dem Lohnsystem abhängig. Aus Gesprächen mit Unternehmen, die eine Lohntransparenz eingeführt haben, zeigt sich, dass eine offene Unternehmenskultur und ein nachvollziehbares und faires Lohnsystem förderlich sind.



Alexandra Arnold ist Oberassistentin am Center für Human Resource Management (CEHRM) an der Universität Luzern und Mitgründerin von „HR ConScience“, einem Beratungsunternehmen, das auf wissenschaftlich fundierte und evidenzbasierte Beratungsleistungen im Bereich des Human Resource Managements spezialisiert ist.