

Warum Transparenz in Vergütungsfragen wichtig ist

Die aktuelle Diskussion über die Transparenz in Vergütungsfragen, die insbesondere unter dem Aspekt der Lohnleichheit von Frau und Mann (equal pay) öffentlich diskutiert wird, verstellt in vielen Fällen den Blick auf das Wesentliche.

Zum einen ist es ja nicht so, dass es keine Transparenz in Vergütungsfragen gibt. Die tariflichen Eckdaten sind über alle Branchen bekannt und die Vorstandsbezüge der Großunternehmen sind zugänglich. Nur im außertariflichen Bereich bzw. in nicht tariflich gebundenen Unternehmen besteht Intransparenz.

Aber wie verhält es sich mit der Intransparenz im außertariflichen Bereich? Auch heute ist es ein Fakt, dass sich jeder Mitarbeiter im Web über die Vergütungskorridore der Stellen oder job-families informieren kann. Es gibt Gehaltsportale wie Gehaltsreporter.de, Anbieter wie Glasdoor und viele Portale, in denen sich Gehaltsbezieher über das jeweilige Gehalt austauschen können.

Was bedeutet das für die Unternehmen? Ein transparenter Umgang mit Gehaltskorridoren führt zu mehr Vertrauen in das jeweilige Gehaltssystem. Dabei wird selbstverständlich nicht das jeweilige Gehalt eines Mitarbeiters in Euro und Cent offengelegt, aber es wird kommuniziert, welche Stellen und Stellentypen (und damit auch Mitarbeiter) sich in welchem Gehaltsband befinden. Und es werden die Kriterien offengelegt, die es Mitarbeitern ermöglichen sich im Gehaltsband nach oben oder über die Gehaltsbänder hinweg zu bewegen.

Diese beiden Gehaltsentwicklungsmöglichkeiten sind nichts anderes als der Ausdruck von Leistungsentfaltung (im Gehaltsband) oder die Wahrnehmung von Karriere über die Bänder hinweg. Unternehmen, die diese Diskussion scheuen, werden erkennen müssen, dass Sie für Führungskräfte/Mitarbeiter, die diese Systeme - professionell angewendet - aus anderen Unternehmen kennen, nicht in die Gruppe relevanter Unternehmen bei der Stellensuche fallen werden.

Damit aber verliert das Unternehmen eine wichtige Teilgruppe im Kampf um die Gewinnung leistungsfähiger und leistungsbereiter Fach- und Führungskräfte. Unternehmen die die Transparenz über die Systeme und die Regeln der Systemanwendung in den Vordergrund stellen werden erkennen, dass die Transparenz in die Belegschaft Professionalität kommuniziert, Vertrauen schafft, und die Bindung von Leistungsträgern unterstützt. Denn eines wünschen sich alle Führungskräfte/Mitarbeiter: Fair behandelt werden. Und diese Fairness macht sich an folgenden vier Aspekten fest

- (1) Anforderungsgerechtigkeit (Zuordnung zu einer Stellenwertgruppe)
- (2) Leistungsgerechtigkeit (Entwicklung im Band)
- (3) Erfolgsorientierung (Vergütung atmet mit dem Erfolg des Unternehmens am Markt)
- (4) Marktgerechtigkeit (Die Vergütung (Struktur und Höhe/Band) passt in das Marktgefüge)