Ich weiss, was du verdienst.

Es gibt Rituale, die jedes Jahr wiederkommen.

Vor einigen Jahren hat es Arbeitsverträge gegeben, in denen den Angestellten ausdrücklich verboten wurde mit anderen Personen über ihren Lohn zu reden. Auch wenn das heute nur noch selten so ausdrücklich untersagt wird, ist es hierzulande zumindest noch sehr unüblich offen über Löhne zu reden. Das Interesse zu wissen, was andere verdienen, scheint aber trotzdem hoch. Webseiten, die Lohnvergleiche anbieten, sind stark gefragt und hinter vorgehaltener Hand in der Pausenzone ist der Austausch darüber, was die neue Kollegin wohl verdient, ein beliebtes Thema. Radikal auf der anderen Seite befinden sich Firmen wie Semco in Brasilien, wo die Löhne aller Mitarbeitenden und Führungskräfte nicht nur vollständig transparent sind, sondern dort kann jede und jeder den eigenen Lohn komplett selber bestimmen, ohne dass er vorher von einem Vorgesetzten genehmigt werden muss.

Lohntransparenz hat Vor- und Nachteile. Wir leben in einer Zeit zunehmender Transparenz in vielen gesellschaftlichen Bereichen, nicht zuletzt aufgrund der sozialen Medien und der digitalen Möglichkeiten, und das trägt dazu bei, Gerüchte und Konfliktstoff abzubauen. Alles offenzulegen kann aber auch einen Verlust an Privatsphäre zur Folge haben und das Gefühl einer ständigen Überwachung. Das Argument, wer nichts zu verbergen habe, brauche auch keine Angst vor Transparenz zu haben, greift zu kurz, denn die Offenheit kann missbraucht werden. Die meisten Beschäftigten, die Lohntransparenz fordern, interessieren sich nur in zweiter Linie dafür, was die Kollegin oder der Kollege verdient. In erster Linie geht es vor allem um das Gefühl, beim Lohn gegenüber anderen benachteiligt zu sein.

Dieses Gefühl entsteht bereits ganz am Anfang, wenn im Vorstellungsgespräch die gefürchtete Frage nach den Lohnvorstellungen geäussert wird. Man muss über den eigenen Lohn verhandeln und das als Bewerberin oder Bewerber meistens nicht aus einer Position der Stärke. Man möchte ja die Stelle, auf die man sich beworben hat, unbedingt bekommen und ist deswegen zu Zugeständnissen bei den Lohnverhandlungen bereit. Studien haben gezeigt, dass viele hinterher das unbestimmte Gefühl haben, sie hätten schlechter verhandelt als ihre Kolleginnen und Kollegen.

Unternehmen könnten das verhindern, wenn sie auf die unsäglichen Lohnverhandlungen verzichteten und stattdessen auf eine klare, nachvollziehbare, auf Fairness und Anforderungs- und Leistungsgerechtigkeit ausgerichtete Personal- und Lohnpolitik setzen. Wer das Zustandekommen von Löhnen gut erklären kann, ist weniger mit Forderungen nach völliger Lohntransparenz konfrontiert. Wenn ich als Angestellter weiss, wie unser Lohnsystem funktioniert, warum mein Job so bewertet wurde und anhand welcher Kriterien ich im entsprechenden Lohnband angesiedelt bin, muss ich nur noch wissen, dass genau das gleiche System für alle Mitarbeitenden in unserer Firma genau gleich angewendet wird.

Ich plädiere deswegen nicht für eine Lohntransparenz, sondern für eine Lohnsystemtransparenz. Wer selber halbwegs genau ausrechnen kann, was die anderen verdienen, braucht keine Offenlegung der anderen Saläre mehr. Und wer Lohntransparenz als einen Eingriff in die eigene Privatsphäre empfindet, kann auch nichts dagegen haben, wenn im Unternehmen überall die gleichen Massstäbe bei der Lohnfestsetzung gelten. Wir könnten damit auch die Frage in den Vorstellungsgesprächen nach den Lohnvorstellungen weglassen und die gewonnene Zeit mit viel sinnvolleren Fragen füllen. «Ich weiss, was du verdienst», wie es in der Überschrift heisst, bedeutet dann nicht, «ich kann nachschauen, was du verdienst», sondern «ich kann ausrechnen, was du verdienst».

Matthias Mölleney: Ehemals Mitglied der Konzernleitung und Personalchef der Swissair, später bei Centerpuls und Unaxis, führt Mölleney seit 2005 seine HR-Beratungsfirma peopleXpert gmbh in Uster, leitet seit 2009 das Center für Human Resources Management & Leadership an der Hochschule für Wirtschaft Zürich HWZ. Autor zahlreicher Veröffentlichungen im Bereich Führung, Personalmanagement und Change Management.

Exklusiv *für den LEU mit seiner Kolumne* **Matthias Mölleney**.