

Aktenschranke statt Orgel: Die Elbdudler sind in der Kirche zu Hause



# Let's Talk about Cash, Baby

**Elbdudler** In einer Eimsbüttler Agentur kennt jeder das exakte Gehalt seines Schreibtischnachbarn – trotzdem ist hier niemand neidisch. Ist Gehaltstransparenz die Zukunft unserer Arbeit?

Text: Sophia Herzog

In einer alten Kirche in Eimsbüttel hört man statt Orgelklängen und Gebeten klackernde Tastaturen und das leise Knattern der Kaffeemaschine – die Kreativagentur Elbdudler hat eines der ungewöhnlichsten Büros in Hamburg. In der Vergangenheit hat sie aber nicht wegen ihres Standortes Schlagzeilen gemacht, sondern wegen ihres Gehaltssystems. Früher wurden hier einmal im Monat die Gehaltswünsche der Mitarbeiter im Plenum ausdiskutiert, inzwischen gibt es ein Tarifsystem. „Elbdudler ist so schnell gewachsen, da ging das irgendwann nicht mehr“, erklärt Maraike Czieslik, die als Grafikerin seit Anfang des Jahres für Elbdudler arbeitet. Besonders spannend an der Arbeitsweise der Agentur aber ist vor allem eines: Alles ist transparent. Die Mitarbeiter können nicht nur alle E-Mails einsehen, sondern auch die Gehaltslisten der Kollegen. „Durch diese Transparenz ist das Gehalt kein großes Thema mehr“, sagt Luisa Stärk, Social-Media-Managerin im Unternehmen. Als der Leistungsdruck in ihrem letzten Job sich auch gesundheitlich bemerkbar machte, kündigte die heute 27-jährige fristlos und be-

warb sich bei Elbdudler. Inzwischen arbeitet sie seit drei Monaten in der Agentur. Wie Luisa erlebt auch ihre Kollegin Maraike die Arbeitssituation in der Agentur als entspannt: „Niemand tuschelt hintenrum über die Bezahlung des Kollegen, es gibt weniger Konflikte.“

In Deutschland wird schon seit mehreren Jahren darüber diskutiert, Gehälter transparenter zu machen. In Norwegen ist man da hingegen schon viel weiter. Dort werden seit 2001 jedes Jahr Einkommen, Vermögen und die Steuerabgaben aller Bürger im Internet veröffentlicht. Um die Daten einzusehen, muss man sich ein Nutzerkonto im Internet anlegen. Die Bürger erfahren dann aber auch, wer ihre Gehaltsinformationen eingesehen hat.

Dass eine totale Lohntransparenz in Deutschland funktionieren würde, bezweifelt Mark Fallak. Er ist Pressesprecher des unabhängigen Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit, kurz IZA, mit Sitz in Bonn: „Bei dieser Form der Lohntransparenz müsste man hierzulande auch die verschiedenen Faktoren nachvollziehbar machen, die in Gehaltsunterschiede einfließen. Sonst drohen Neid und Missgunst.“ Aber warum funktioniert das System dann

in Norwegen? Dafür nennt der Experte zwei Gründe. Erstens: „Norwegen hat eine Kultur der Offenheit und Transparenz, Deutschland eine Kultur der Privatsphäre und des Datenschutzes.“ Und zweitens: „Die Lohnlücke ist in Norwegen kleiner, das Neidpotenzial also geringer.“ Die Norweger können schon seit Anfang des 19. Jahrhunderts die Gehaltsdaten auf den Ämtern einsehen. Im Gegensatz zu Deutschland ist ein offener Umgang mit Geld dort schon lange gang und gäbe. „Es ist aber wissenschaftlich nicht klar belegt, ob die Transparenz zu mehr Gleichheit geführt hat oder mehr Gleichheit die Transparenz nur akzeptabler macht“, so Fallak weiter.

In zwei Punkten kann Gehaltstransparenz aber durchaus Sinn machen. „Mehr Transparenz soll zum einen helfen, Exzesse nach oben und unten zu verhindern“, erklärt Fallak. So wäre beispielsweise die Diskussion über die Deckelung von Top-Manager-Gehältern erst gar nicht aufgekommen, wenn das Einkommen der DAX-Vorstände geheim wäre. „Ein zweiter wichtiger Punkt ist die Beseitigung von versteckter Lohndiskriminierung.“ Bei einer vergleichbaren Tätigkeit und Qualifikation liegt der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau immerhin bei 6 Prozent. Durch transparente Gehälter fällt es Arbeitgebern schwerer, einer Frau grundlos weniger Gehalt auszuzahlen. Das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“, das in Deutschland im Juli in Kraft getreten ist, ist der erste Schritt in diese Richtung. Von nun an haben Mitarbeiter eines Betriebs mit mehr als 200 Beschäftigten ein Auskunftsrecht über das Gehalt der Mitarbeiter des anderen Geschlechts. Allerdings kann man deswegen nicht gleich den Gehaltscheck des unbeliebten Kollegen vom Schreibtisch gegenüber einsehen – Auskunft bekommen Arbeitnehmer nur über



Die Grafikerin Maraike Czieslik wünscht sich einen offeneren Umgang mit Geld. „Viele machen das Erstbeste, das sie kriegen können – auch für wenig Geld.“

Offene Gehaltslisten für alle: „Dadurch ist das Gehalt kein Thema mehr“, sagt die Social-Media-Managerin Luisa Stärk



das durchschnittliche Gehalt der Mitarbeiter mit einer gleichen oder vergleichbaren Beschäftigung. Und das auch nur, wenn mindestens sechs davon vom jeweils anderen Geschlecht sind. Wirkliche Transparenz, wie sie bei Elbdudler herrscht, schafft das Gesetz also nicht.

Auch wenn die totale Gehaltstransparenz in Deutschland kein universell anwendbares Modell ist, war für Elbdudler dieser Schritt sicherlich der richtige. „Viele junge Unternehmen ziehen einen Mitarbeiterstypus an, der moderne Arbeitsformen und Aspekte wie zum Beispiel Transparenz besonders wertschätzt“, so Fallak. Das schließe die Neiddebatte zwar nicht aus, federe sie aber zumindest ab. Auch Maraike Czieslik, die 25-jährige Grafikerin von Elbdudler, äußert Bedenken. „Unser Modell pauschal auf alle Unternehmen zu übertragen, ist wahrscheinlich utopisches Wunschdenken.“ Trotzdem würde sie sich einen offeneren Umgang mit Gehalt wünschen. „Diese ‚Wir reden nicht über Geld‘-Mentalität ist leider ziemlich verwurzelt.“ Direkt nach dem Studium ist auch Maraike erst einmal auf die Nase gefallen. Ohne große Erfahrung in Gehaltsverhandlungen hat sie sich im Vorstellungsgespräch einschüchtern lassen und dann zu wenig verlangt. „Junge Menschen haben oft ein Dankbarkeitsgefühl, überhaupt arbeiten zu dürfen und nicht gleich mit fehlender Erfahrung abgespeist zu werden. Viele machen dann das Erstbeste, das sie kriegen können – auch für wenig Geld.“ Wenn das Gehalt nicht angemessen ist, sollte man erst einmal versuchen, nachzuverhandeln. Wenn auch das nicht hilft, empfiehlt Kollegin Luisa: „Wir sollten uns öfter trauen, einen Schlussstrich zu ziehen und uns nicht mit zu kleinen Gehältern abspesen lassen.“ ●

www.elbdudler.de