

„New Pay“

Mein Gehalt, dein Gehalt

Nachvollziehbar, transparent, fair: Geht es ums Geld, haben sich die Erwartungen verändert. Was steckt hinter dem Beriff „New Pay“?

Von MORITZ HÜBSCH



© Ikon

Gehaltsvergleiche bekommen neue Nahrung

In der Strategieberatung „Netzstrategen“ mit Sitz in Karlsruhe, Barcelona und Köln passiert etwas Außergewöhnliches. Nachdem einige Mitarbeiter unzufrieden über ihr Gehalt waren, ließ Netzstrategen-Chef André Hellmann seine Teammitglieder selbst entscheiden, nach welchen Kriterien sie ihre Entlohnung bestimmen wollen. Erst in einer Arbeitsgruppe, dann wurde das Konzept mit dem ganzen Unternehmen abgestimmt. Das Ergebnis: Die Zeit von Gehaltsverhandlungen ist vorbei. Jetzt richtet sich die Höhe des Gehalts nach objektiven Kriterien, wie Fachkompetenz, Erfahrung und Betriebszugehörigkeit.

„New Pay“ ist Teil einer neuen Arbeitswelt: Viele Menschen arbeiten im Homeoffice, bringen ihren Hund mit ins Büro oder treffen sich mit Kollegen zum Yoga im Konferenzraum. Dynamische Arbeitsmodelle wie agiles Arbeiten und flache Hierarchien sind im Trend. Kein Wunder, dass neben Arbeitsmodellen auch die Vergütungsstruktur auf dem Prüfstand steht. Wer seinen Mitarbeitern eine transparente, moderne Gehaltsstruktur bietet, hat einen Wettbewerbsvorteil, denn vor allem junge Fachkräfte legen Wert darauf, weiß Tim Oldiges, CEO der Personalberatung Headgate: „Die normalen Benefits reichen oft nicht mehr“, sagt er. Dabei geht es beim New-Pay-Gedanken nicht nur um den Gehaltszettel: So sagten in einer Studie des Karrierenetzwerks Xing rund 62 Prozent der befragten Arbeitnehmer, dass Geld nicht die einzige Möglichkeit ist, um Arbeit und

Leistung zu honorieren – auch mehr Freizeit und Sachleistungen sind gern gesehen.

Dennoch bleibt das Gehalt bei jedem Fünften (20,8 Prozent) der wichtigste Faktor bei der Berufsauswahl. Work-Life-Balance (15,2 Prozent) und Vereinbarkeit von Job und Familie (10,9 Prozent) gehören ebenfalls zu den Top 3. Jan Rudnicki, Kommunikationsmanager bei der Gehaltsplattform Gehalt.de, wundert das nicht: „Unternehmen müssen im heutigen Fachkräftemangel die qualifiziertesten und fähigsten Mitarbeiter gewinnen. Wir leben in einer Welt der Selbstverwirklichung, da ist das Gehalt allein nicht mehr der einzige Antreiber.“ Vielmehr stellen sich immer mehr Menschen die Frage nach dem Sinn, sowohl privat als auch im Beruf.

In der alten Arbeitswelt galt: Über Geld spricht man nicht

New Pay ist Teil des New-Work-Gedankens. Und New Work will Arbeitsprozesse verändern, setzt auf persönliche Interessen, Werte und Überzeugungen. Rudnicki sagt, agiles Arbeiten und flache Hierarchien seien entscheidend. Mitarbeiter wollen eine Arbeitsumgebung, die sie verstehen und mitbestimmen können – dazu zählt auch das Gehalt. „New Pay heißt in erster Linie, die Vergütungsmodelle im eigenen Unternehmen zu hinterfragen und bereit zu sein, etwas daran zu ändern.“ Jedes Unternehmen müsse dabei eigene Lösungen finden, einen Königsweg gebe es nicht. Rudnicki skizziert einen Fahrplan: Zuerst müssen alle Beteiligten in die Planung einbezogen werden. Dann erarbeiten sie eine Lösung, mit der sich so viele Mitarbeiter wie möglich anfreunden können. Ist die neue Vergütungsstruktur gefunden, höre der Prozess nicht auf. „Man bewegt sich in einer ständigen Beta-Phase. Immer wieder muss das Konzept intern überprüft und angepasst werden.“

Wie komplex das ist, zeigt der New-Pay-Report der Unternehmensberatung CO:X. Sie befragte zusammen mit der Hochschule Pforzheim mehr als vierhundert Beschäftigte, wie sie die New-Pay-Dimensionen Fairness, Transparenz, Selbstverantwortung, Partizipation, Flexibilität und Wir-Denken bewerten. Die Befragten gaben an, dass ihnen Verfahrensgleichheit wichtiger ist als Verteilungsgleichheit. Das heißt: Statt Gehaltsabsprachen hinter verschlossenen Türen wollen sie eine transparente Gehaltsstruktur. Dabei muss nicht jeder das gleiche Gehalt bekommen oder wissen, was sein Sitznachbar verdient – aber es sollte einem nachvollziehbaren Schlüssel folgen. Die Befragten gaben an, dass sie das Vergütungsverfahren verstehen möchten, sie wünschten sich Transparenz über die Gehaltshöhe von Kollegen, die eine gleichwertige Arbeit im Unternehmen ausüben.

Den Befragten war wichtig, dass Vergütungsmodelle flexibel sind und auf individuelle Bedürfnisse angepasst werden können. So würden Beschäftigte gerne zwischen mehr Urlaubstagen, mehr Gehalt oder verkürzter Arbeitszeit wählen. Personalberater Oldiges sagt: „Junge Leute in ihrer ersten Managementposition haben oft andere Vorstellungen als frühere Generationen. Vielen ist Freiheit und Flexibilität wichtiger als ein opulentes Gehalt.“

In der alten Arbeitswelt galt: Über Geld spricht man nicht. In neuen New-Pay-Strukturen wird dieses Gesetz aufgeweicht. Jan Rudnicki ist sicher: „New Pay wird in Zukunft größtenteils die starren, intransparenten Vergütungsmodelle ablösen.“ Netzstrategen-Chef

Hellmann jedenfalls ist mit seinen neuen Gehaltsstrukturen zufrieden: „Seitdem gibt es kaum noch Diskussionen, wer wie viel verdient“, sagt er. Und wenn doch, werde die Diskussion deutlich sachlicher und kompetenter geführt.

Quelle: F.A.S.