

Bettina Werheid und Adrian Salamon  
tarent Academy  
tarent Solutions GmbH, Bonn

**Scrum Days 2020**

## **"Wat is denn nu mit de Kohlen?" - Wie wir uns bottom-up gerechten Gehältern nähern**

### Abstract

Von Bud Spencer und Terence Hill kann man Einiges lernen. Zum Beispiel, dass auch in einem agilen Softwareunternehmen immer irgendwann die gute alte Frage nach der Kohle auf den Tisch kommt. Und dass in der agilen Welt alles so schön sein könnte, wenn das leidige Thema Gehalt nicht wäre. Wir haben uns in der tarent trotzdem an das Tabuthema Geld gewagt und sind seit 2017 auf den Weg zur Gehaltstransparenz bzw. gerechten Gehältern. Seitdem haben wir viel über uns, über Gehälter in agilen Strukturen und über Stolpersteine gelernt. Unser Vortrag ist (noch) kein Fuckup-Vortrag, wir stecken nämlich noch mittendrin in unserer Gehaltsreise und sie ist noch lange nicht zu Ende.

Um in der emotionalen Gehaltsdiskussion überhaupt ins Handeln zu kommen, haben wir gelernt, kleine, aber wichtige Schritte zu gehen, die später große Wirkung haben. Als Tool dafür haben wir unser tarent-internes Format der "Fokusgruppe" genutzt, durch das uns allen die Mitwirkung an der Entwicklung der Organisation ermöglicht wird. Zu einer solchen Fokusgruppe schließen sich Interessierte interdisziplinär zusammen, um sich für ein konkretes Thema einzusetzen und Veränderung im Unternehmen zu erzielen.

Vor kurzem haben wir als "Fokusgruppe Gehalt" endlich ein erstes echtes Ergebnis erzielt: Es gibt bei uns nun sog. Gehaltskriterien, die klar definiert sind und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und natürlich genauso für alle Führungskräfte verbindlich gelten. Diese Kriterien sind ein Kompass und eine Hilfe für mehr Klarheit und vor allem eine echte Unterstützung für jedes Gehaltsgespräch. Unsere Gehaltskriterien sind vielleicht noch nicht das Ende der Fahnenstange, aber sicherlich ein richtig guter Meilenstein.

Gerade weil wir noch auf dem Weg sind, möchten wir unsere Erfahrungen aus den letzten Jahren mit Euch teilen: Wie haben wir die ersten Schritte gemeistert? Welche rechtlichen Hürden sind uns begegnet? Welche Fehler haben wir gemacht? Was sagen eigentlich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu? Und: Ist die vollständige Transparenz vielleicht am Ende doch nicht das richtige Ziel für uns?

Also: Lasst uns über Kohle reden - auch wenn's weh tut.

## Was lernen die Zuhörer\*innen?

Viele Unternehmen stellen sich - egal ob sie schon agil arbeiten oder sich noch in der Transformation befinden - die Frage nach alternativen Gehaltsstrukturen, die zur eigenen Kultur und Struktur passen. Wir haben die Reise angetreten und möchten unser Wissen mit anderen teilen zu:

- Potentiellen Fallstricken und Hindernissen
- den Mitarbeitern als unsere wichtigste Instanz beim Aufbau neuer Strukturen
- Gehaltskriterien und -gruppen
- Gehältern als Herrschaftswissen und Machtinstrument
- Fragen der Loyalität, Kooperation und Selbstorganisation
- vollständiger Transparenz vs. alternative Zwischenschritte

Wir betrachten im Vortrag unsere Gehaltsreise aus der Perspektive unserer "Fokusgruppe Gehalt", mit der wir das Thema seit 2017 entwickeln. Über diese Fokusgruppe gestalten wir seitdem die eigene Zukunft aktiv mit und nehmen maßgeblich Einfluss an der Entwicklung unserer Organisation.

### **Bettina Werheid**



Als Pressereferentin und Kommunikationsexpertin bin ich Teil des Marketing Teams bei der tarent solutions GmbH. Wir sind ein Softwaredienstleister und Digitalisierungsunternehmen mit Sitz in Bonn, Köln, Berlin und Bukarest. Als Content Managerin liegt mein Schwerpunkt einerseits auf der Kommunikation relevanter Unternehmensentwicklungen nach innen und außen. Da ich viele Jahre im Presse- und Redaktionsumfeld unterwegs war, produziere und publiziere ich andererseits Artikel und Interviews in unseren Schwerpunktbereichen. Dazu gehören Agiles Arbeiten

/ New Work, Digitalisierung, Internet of Things, Künstliche Intelligenz und Softwareentwicklung. In der tarent-internen "Fokusgruppe Gehalt" setze mich für eine faire und gerechte Gehaltsentwicklung über alle Bereiche und Abteilungen des Unternehmens ein.

### **Adrian Salamon**



Ich bin seit 2017 Scrum Master von ein bis zwei Softwareentwicklungsteams und engagiere mich darüber hinaus sehr in der Organisationsentwicklung und Agilisierung. Zuvor habe ich meinen Master of Education und eine Lehramtsausbildung abgeschlossen, die sich in meiner Hingabe zur Methodenvielfalt begründeten Entscheidungen widerspiegelt.