



# Über Geld spricht man jetzt!

## Teil 6.1 – Vergleichsgruppen in kleinen Unternehmen

### 1. Ein häufiger Denkfehler in kleinen Betrieben

Gerade kleine Unternehmen unterschätzen das Thema Vergleichsgruppen häufig. Typische Aussagen sind:

- Wir sind nur wenige Mitarbeitende
- Jeder macht etwas anderes
- Bei uns gibt es keine Vergleichsmöglichkeiten

Der Denkfehler liegt darin, Vergleichbarkeit an Unternehmensgröße oder Jobtiteln festzumachen.

Das Gesetz stellt jedoch nicht auf Größe ab, sondern auf **gleichwertige Arbeit**.

### 2. Vergleichbarkeit entsteht über Arbeitswerte, nicht über Titel

In kleinen Betrieben sind Stellen oft nur einmal besetzt. Wenn man in Jobtiteln denkt, wirkt jede Position einzigartig.

Sobald jedoch mit **Punktwerten aus der Arbeitsbewertung** gearbeitet wird, entsteht Vergleichbarkeit.

Unterschiedliche Tätigkeiten können denselben Arbeitswert haben, wenn Verantwortung, Belastung und Anforderungen in Summe vergleichbar sind.

Vergleichsgruppen entstehen also nicht durch gleiche Arbeit, sondern durch **gleichwertige Arbeit**.

### 3. Praxislogik: Unterschiedliche Tätigkeiten, gleiche Vergleichsgruppe

Ein Büroarbeitsplatz kann eine hohe organisatorische Verantwortung tragen. Eine Werkstatt oder Lagertätigkeit kann hohe körperliche Belastung oder besondere Arbeitsbedingungen mit sich bringen.

Auch wenn die Aufgaben fachlich nichts miteinander zu tun haben, können beide Tätigkeiten denselben Punktwert erreichen und damit derselben Vergleichsgruppe zugeordnet werden.

Genau diese Logik schafft Fairness und Nachvollziehbarkeit.

### 4. Der konkrete Nutzen für kleine Unternehmen

Vergleichsgruppen helfen nicht dabei, Gehälter zu kontrollieren, sondern sie **erklären zu können**.

## Über Geld spricht man jetzt!

Recruiting Impulse – Stefan Schulz – Unterlagen zum Online-Kurs  
[www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info](http://www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info) - Telefon: 0561 -4994 3076



# Über Geld spricht man jetzt!

Statt unscharfer Aussagen wie:

- Das war schon immer so
- Du bist alleine auf deiner Stelle

entsteht eine sachliche Argumentation:

- Deine Stelle liegt in einem bestimmten Punktebereich
- Für diesen Punktebereich gibt es ein definiertes Gehaltsniveau

Das reduziert Emotionen und schafft Ruhe im Unternehmen.

## 5. Der Extremfall: sehr kleine Unternehmen und Datenschutz

In sehr kleinen Unternehmen mit drei, vier oder fünf Mitarbeitenden kommt ein weiterer wichtiger Aspekt hinzu: der Datenschutz.

Eine konkrete Gehaltsauskunft würde hier häufig automatisch offenlegen, was eine andere einzelne Person verdient. Das ist rechtlich nicht zulässig.

Deshalb gilt in Kleinstunternehmen ein klarer Grundsatz:

Der Fokus liegt **nicht auf konkreten Gehältern**, sondern auf **Stellenbewertung und Punktelogik**.

---

## 6. Beispielhafte Einordnung in einem Kleinstbetrieb

In einem sehr kleinen Büro werden nur die Arbeitnehmer miteinander verglichen, nicht der Inhaber.

Die Stellen werden zunächst bewertet:

- Eine Assistenz oder Büroorganisationsstelle erhält eine bestimmte Punktzahl
- Eine unterstützende Tätigkeit eine niedrigere Punktzahl

Beide bewegen sich im selben Tätigkeitsfeld, aber in unterschiedlichen Punktebereichen.

So wird verständlich, warum sich auch die Vergütung unterscheidet, ohne einzelne Gehälter offenzulegen.

## 7. Auskunftsrecht richtig beantworten

Bei einer Auskunftsanfrage geht es nicht darum, fremde Gehälter preiszugeben.

Die Antwort bezieht sich auf das System:

- die Bewertung der eigenen Stelle
- den Punktebereich der Vergleichsstelle

## Über Geld spricht man jetzt!

Recruiting Impulse – Stefan Schulz – Unterlagen zum Online-Kurs

[www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info](http://www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info) - Telefon: 0561 -4994 3076



# Über Geld spricht man jetzt!

- die dahinterliegende Logik

Der Mitarbeitende erkennt dadurch:

- wo er selbst steht
- warum sein Gehalt so ist, wie es ist
- warum eine andere Stelle höher oder niedriger bewertet ist

Der Datenschutz bleibt gewahrt, das Auskunftsrecht wird erfüllt.

## 8. Fazit dieses Teils

Auch kleine Unternehmen müssen Vergleichbarkeit herstellen.

Nicht über Personen und Gehälter, sondern über **Stellen, Punkte und Logik**.

Die Unternehmensgröße schützt nicht vor Vergleichspflichten.

**Struktur und Transparenz schützen vor Diskussionen.**

Vergleichsgruppen sind kein Kontrollinstrument, sondern ein Mittel für Klarheit, Fairness und Ruhe im Team.

**Über Geld spricht man jetzt!**

Recruiting Impulse – Stefan Schulz – Unterlagen zum Online-Kurs

[www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info](http://www.ueber-geld-spricht-man-jetzt.info) - Telefon: 0561 -4994 3076