FAIR PAY INNOVATION LAB

FAIR PAY WORKSHOP

REICH, SCHÖN UND GLÜCKLICH. MIT FAIR PAY ZUM TRAUMJOB

Ein Angebot für Berufseinsteigende und Studierende vom Fair Pay Innovation Lab

MIT FAIR PAY ZUM TRAUMJOB

Noch viel zu selten wird an Universitäten mit Studierenden und Absolventen über Einstiegsgehälter und Gehaltshöhen in den verschiedenen Branchen gesprochen – dabei hat es enorm großen Einfluss auf den gesamten Berufslebensverlauf. Mit welchen Konsequenzen zu rechnen ist, ist nur den wenigsten Studierenden bewusst. Wie enorm groß der Informationsbedarf und die Offenheit für das „Tabuthema“ Geld an den Universitäten ist, zeigte sich vom ersten Fair Pay Workshop des Fair Pay Innovation Lab an. Stattgefunden hatte die Workshop-Premiere im Dezember 2017 an der Hochschule München. Seitdem folgten deutschlandweit weitere Workshops in Greifswald, Göttingen und Dortmund – mit immer denselben Ergebnissen: das Interesse ist riesig, Aufklärung sehr gefragt. Auf dieser Basis wurde im Wintersemester 2018 an der Hochschule München bereits ein vertiefendes Hochschulseminar angeboten.

In den Workshops als auch im Seminar diskutieren Studierende der unterschiedlichsten Semester und Studiengänge die besten Strategien für den Berufseinstieg, Chancengleichheit sowie Lohngerechtigkeit im Berufslebensverlauf. Daneben stehen auch offene Unternehmenskulturen und Transparenzthemen auf der Agenda der Studierenden. Vermittelt wird zum einen das Basiswissen rund um das Thema Gender Pay Gap, Einstiegsgehalt und Berufslebensverlauf. Aufgezeigt werden zum anderen auch die Frage, ob ein Unternehmen für die erste Berufsstation überhaupt infrage kommt, sowie die wachsenden Handlungsspielräume, die für Beschäftigte im Zuge des Fachkräftemangels, gestiegener Mobilität von Beschäftigten und der Diskussion um New Work und New Pay immer relevanter werden. Immer wieder bestätigt sich: Für die Berufseinsteigenden von heute ist das Thema Lohngerechtigkeit wichtiger denn je. Die Fair Pay Workshops des Fair Pay Innovation Labs sind dafür ein sehr geeignetes und inzwischen gut bewährtes Format.

DIE BESTEN STRATEGIEN FÜR DEN BERUFSEINSTIEG

Über Geld spricht man. Punkt.

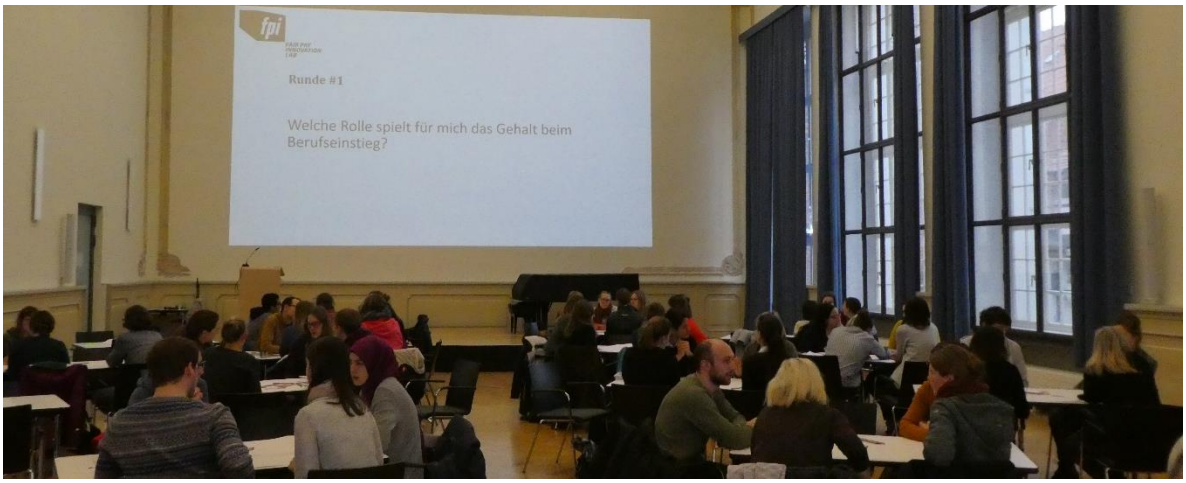
Der Berufseinstieg auf Augenhöhe scheint heute schwieriger denn je – viele Absolventen und Absolventinnen haben den Eindruck, dass Unternehmen die eierlegende Wollmilchsau suchen. Angesichts der hohen Anforderungen geht dabei häufig unter, dass bei Bewerbungsgesprächen wechselseitig die Frage geklärt werden muss: Passen wir zusammen? Nur wer Klarheit über die eigenen Ziele, Wünsche und Pläne hat, kann von Anfang an die richtigen Weichen für den späteren Berufslebensverlauf stellen. Einer der wichtigsten Aspekte ist jedoch oft ein heikles Thema: Geld ist in Deutschland noch immer ein Tabuthema. Und so können junge Menschen schwer einschätzen, ob ihre Gehaltsvorstellungen realistisch sind. Dabei hat die Höhe des Einstiegsgehalts großen Einfluss auf den Verlauf des Berufslebens und den persönlichen Werdegang.

FAIR PAY INNOVATION LAB

„Der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zu gerechter Bezahlung ist Transparenz. Wir müssen lernen, über Geld zu sprechen, je früher, desto besser. Gerade das Einstiegsgehalt hat großen Einfluss auf die weitere berufliche und private Entwicklung.“
Henrike von Platen
CEO / Founder Fair Pay Innovation Lab

Augenhöhe braucht Transparenz

In Deutschland geht es noch immer ungerecht zu: Frauen verdienen 21 Prozent weniger als Männer. Und das hat Folgen für alle, auch für Männer. Faire Bezahlung geht alle an, Frauen wie Männer. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass es bei ihnen gerecht zugehe, ohne zu überprüfen, inwieweit das zutrifft. Die Folge: Statistisch ist die Lohnlücke belegbar, im Einzelfall wird sie aber selten sichtbar. 87 Prozent der Arbeitnehmenden in Deutschland glauben, dass Frauen schlechter bezahlt werden als Männer – aber nur 41 Prozent glauben, dass es auch in ihrem eigenen Unternehmen unfair zugeht. Unterm Strich ist das ein fataler Teufelskreis: Oft ist es eine Frage der ökonomischen Vernunft, wer im Beruf aussetzt, wenn das erste Kind kommt oder Angehörige Pflege benötigen. Wer weniger verdient, bleibt zuhause. Und wer zuhause bleibt, verdient weniger. Selbst Paare mit den allerbesten Absichten landen mit der Familiengründung meist bei einer sehr traditionellen Rollenverteilung. Und zwar nicht nur zu Lasten der Frauen, sondern auch der Männer und Kinder. Gerade jüngere Männer möchten die finanzielle Verantwortung nicht allein tragen und mehr Zeit mit der Familie verbringen. Und viele junge Frauen möchten trotz Familiengründung Verantwortung übernehmen und arbeiten.



FAIR PAY INNOVATION LAB

FAIR PAY WORKSHOP

Das World Café Format

Das Fair Pay Innovation Lab will für das Thema Lohngerechtigkeit sensibilisieren und Möglichkeiten aufzeigen, die Lohnlücke aus der Welt zu schaffen. In drei aufeinanderfolgenden Diskussionsrunden beteiligen sich alle Teilnehmenden im moderierten World-Café-Format konstruktiv und intensiv am Gespräch. In kleinen Gruppen wird sehr offen miteinander diskutiert. Die Gedanken, Ideen und Erkenntnisse werden gesammelt, bis sich jeweils neue Konstellationen finden. Input für den Austausch der Studierenden untereinander gibt es in einer Expertenkeynote, die den Diskussionsrunden vorangeht. Die interaktive World-Café-Methode gewährleistet Diversität und gibt vielen Ansichten nebeneinander Raum. Das birgt – trotz vielfältiger Ausgangspositionen und Studienrichtungen – vor allem die Chance auf völlig neue Resultate.

Fragerunde 1: Welche Rolle spielt für mich das Gehalt beim Berufseinstieg?

Bei der Entscheidung für oder gegen einen Job spielen neben dem Gehalt Wertschätzung, Spaß und Flexibilität, eine gute Work-Life-Balance und die unternehmensinterne Weiterentwicklung eine ausschlaggebende Rolle für die Studierenden. Für viele ist das Gehalt Teil eines Gesamtpakets, welches Unternehmen bieten: „Der Job ist eben nicht nur Gehalt." Wertschätzung steht für viele Teilnehmenden eher im Mittelpunkt als die Frage nach dem Gehalt.

Die Frage nach dem Einstiegsgehalt zeigt, dass noch zu wenig über Geld gesprochen wird. Häufig wird der Einstieg in den Arbeitsmarkt höher bewertet als das Gehalt selbst. Doch das Einstiegsgehalt hat einen signifikanten Effekt auf die weiteren Gehaltsentwicklungen – sowohl innerhalb von Unternehmen als auch bei einem Wechsel des Unternehmens. Studien zeigen, dass der Gender Pay Gap schon beim Berufseinstieg entsteht und bereits acht Prozent beträgt.[1] In den Diskussionen kamen die Studierenden zum Ergebnis: „Das Gehalt spielt beim Berufseinstieg häufig eine zu geringe Rolle."

[1] Otto et.al. (2014).*Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen*. Abrufbar unter http://doku.iab.de/regional/RPS/2014/regional_rps_0314.pdf
Burkart, B. (2015). *Schlecht gepokert? Gender Pay Gap beim Berufseinstieg*. Abrufbar unter http://www.equalpay.wiki/images/f/f3/7_Burkart_Schlecht_gepokert_EPD.pdf

FAIR PAY INNOVATION LAB

Fragerunde 2: Was ist für mich faire Bezahlung?

Wie schätze ich meinen eigenen Wert ein? Schätze ich die Arbeit anderer wert? Wie unterschiedlich beurteile ich verschiedene Tätigkeiten? Kein leichtes Themenfeld! Fest steht für alle Beteiligten: Gleiche und gleichwertige Arbeit muss gleich bezahlt werden. Vor allem die Frage nach Branchenunterschieden in Gehältern und Perspektiven für Arbeitnehmende beschäftigt die teilnehmenden Studierenden.

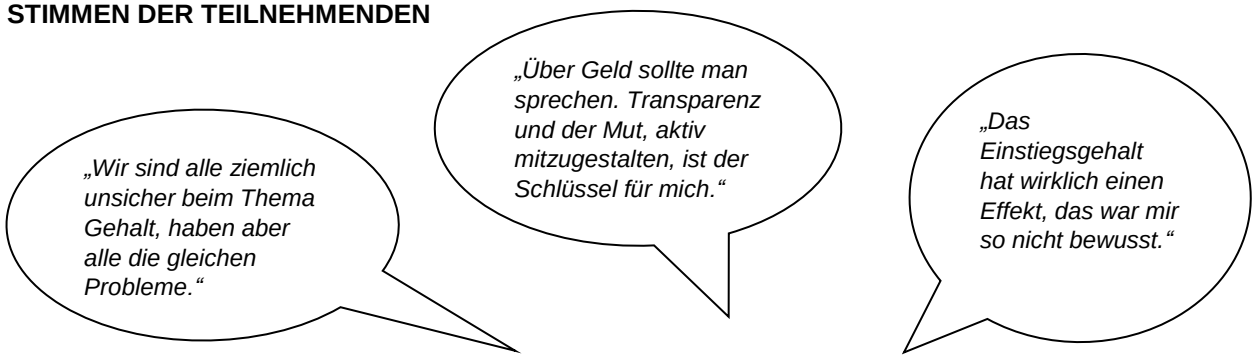
Die Umsetzung fairer Bezahlung ist eine der Schlüsselfragen – gerade wenn diese mit Bezug auf Unternehmenskulturen und Transparenz innerhalb von Unternehmen angesprochen wird. Die Studierenden sind sich einig, dass eine positive und offene Unternehmenskultur sowie Transparenz Vorteile für alle bringen.

Fragerunde 3: Wie lässt sich Lohngerechtigkeit in der Praxis herstellen?

Gehaltsangaben in der Stellenanzeige, Gehaltstransparenz, anonyme Bewerbungsverfahren und Teamentscheidungen über Leistungszulagen oder Gehaltserhöhungen – das alles identifizierten die Studierenden als Möglichkeiten, Lohngerechtigkeit in der Praxis umzusetzen. Auch eine Diskussion über den Wert der Arbeit, Branchenzugehörigkeit und die damit verbundenen Gehälter sowie der Mut, faire Gehälter einzufordern und durchzusetzen, ist für Studierende unerlässlich.

Und damit das Gehalt – gerade beim Berufseinstieg – nicht nur eine untergeordnete Rolle bleibt: Über Geld zu sprechen lohnt sich. Für alle.

STIMMEN DER TEILNEHMENDEN



DIE FRAGE NACH DEM EINSTIEGSGEHALT

Über Geld spricht man nicht, vor allem nicht in Deutschland – kein Wunder also, dass Berufseinsteigende es oft so schwer haben, die Höhe des Einstiegsgehalts einzuschätzen. Nur die wenigsten trauen sich nachzufragen, was denn andere verdienen. Dabei empfiehlt es sich, bei jeder Gelegenheit zu üben – am besten im Familien- oder Freundeskreis, wenn möglich auch mit zukünftigen Kollegen oder Kolleginnen.

Hilfestellung beim Berufseinstieg gibt die Bundesagentur für Arbeit, die in ihrem Entgeltatlas Daten auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in Deutschland erfasst.

Alle anderen Portale basieren auf freiwilligen Angaben. Für Deutschland gibt Glassdoor für registrierte Benutzende sehr detailliert Auskunft über die Gehälter für einzelne Positionen oder Karrierestufen und zum Ablauf der Bewerbungsverfahren. Ähnliches findet sich auf der Bewertungsplattform Kununu, die für Transparenz auf dem Arbeitsmarkt im gesamten deutschsprachigen Raum sorgen will und einen Gehaltsvergleich sowie einen Selbsttest zum Gehaltscheck für den Berufseinstieg anbietet. Das Portal Gehalt hat eigens für Berufseinsteigende einen Fragebogen eingerichtet: Der anonyme Vergleich mit Personen mit ähnlichen Jobprofilen soll die Einschätzung erleichtern, wie stimmig die eigene Gehaltsvorstellung ist, und auch das Portal Gehaltsvergleich zeigt Durchschnittsgehälter für Jobs und Unternehmen in Deutschland. Der LohnSpiegel basiert ebenfalls auf selbst eingegebenen Informationen und versteht sich als das „führende nicht-kommerzielle Informationsangebot zu Löhnen und Gehältern im Internet“, wissenschaftlich geleitet wird es vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Die Seite GehaltTipps beantwortet Fragen nach den Berufen mit dem höchsten Einkommen oder in welcher deutschen Stadt mit welchem Beruf am meisten verdient wird. Für mehr Transparenz auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sorgt das Projekt zeigdeinenlohn.ch.

Wer sich international bewirbt, wird ebenfalls fündig: Für die USA bietet PayScale Beschäftigten wie Arbeitgebenden erste Orientierung zur Gehaltshöhe nach Beruf, Tätigkeit, Ausbildung und Erfahrung. Auch mithilfe des Portals GetRaised lässt sich herausfinden, ob die Bezahlung zu niedrig oder angemessen ist, Comparably ermöglicht einen anonymen Gehaltsvergleich und auf Salary lässt sich errechnen, wie hoch das Gehalt ausfallen sollte.

FAIR PAY WORKSHOP IN IHRER NÄHE

Lohngerechtigkeit ist nicht nur eine Management-Aufgabe, sondern eine Herausforderung für jede einzelne Person. Das Thema Fair Pay gehört auf die Ausbildungsagenda der deutschen Hochschulen. Deutschlandweit gibt es nun Fair Pay Workshops und Hochschulseminare:
– vielleicht schon bald in Ihrer Nähe? Wir informieren Sie gerne!

FPI FAIR PAY INNOVATION LAB

Wer fair führt, wirtschaftet klüger

An der Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik beantwortet das Fair Pay Innovation Lab alle Fragen rund um faire Bezahlung. Das FPI unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit, schafft Raum für Dialog und gibt Impulse für den Arbeitsmarkt der Zukunft.

FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH
Philipp-Franck-Weg 19
14109 Berlin

contact@fpi-lab.org
+49 30 83217140
www.fpi-lab.org