

Datum / Nr.

Wie man zum attraktiven Arbeitgeber wird

IWAK an der Goethe-Universität legt die zweite Ausgabe des Hessischen Lohnatlas vor, die für das Hessische Ministerium für Soziales und Integration erstellt wurde

FRANKFURT. Gleiche Entgelte für Frauen und Männer machen Betriebe attraktiver für potenzielle Beschäftigte. Der vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) an der Goethe-Universität im Auftrag und für das Hessische Ministeriums für Soziales und Integration erstellte Hessische Lohnatlas zeigt, wo noch Handlungsbedarf besteht. Die zweite Ausgabe liegt jetzt vor.

Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels suchen immer mehr Betriebe nach Strategien, um als Arbeitgeber attraktiver zu werden. Das Bemühen um mehr Entgeltgleichheit für weibliche und männliche Beschäftigte spielt dabei offenbar eine wichtige Rolle. Unternehmen, die unterschiedliche Erwerbsbiografien berücksichtigen, können damit bei der Rekrutierung punkten – das macht die neue Ausgabe des Hessischen Lohnatlas deutlich. Nach Angaben von Unternehmen, die hierauf Wert legen, lohnt sich das durchaus auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht.

„Mit dieser Strategie gelingt es uns, Hochqualifizierte stärker an unser Unternehmen zu binden“, sagt Frank Rohde, Personaldirektor von Adobe Deutschland. Ähnliche Antworten erhielten die Wissenschaftlerinnen von SAP und Salesforce. Auch dort sind die Personalverantwortlichen davon überzeugt, dass die junge Generation gelebte Geschlechtergerechtigkeit von ihrem Arbeitgeber erwartet.

Dass solche Unternehmen jedoch keineswegs die Regel sind, zeigt der aktualisierte Hessische Lohnatlas. Die Lohnlücke ist in Hessen zwar von 2012 bis 2018 um vier Prozentpunkte kleiner geworden. „Damit sind wir auf dem richtigen Weg“, konstatiert der Hessische Minister für Soziales und Integration, Kai Klose. „Es bleibt aber noch viel zu tun, denn im Jahr 2018 betrug die Lohnlücke im hessischen Schnitt immer noch 11,9 Prozent“, so der Minister. „Es ist bedrückend, dass die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern mit akademischen Abschlüssen seit 2012 kaum kleiner geworden ist“, kommentiert Prof. Birgitta Wolff, Präsidentin der Goethe-Universität, die Ergebnisse: Im Jahr 2018 betrug die Lücke zwischen Akademikerinnen und Akademikern mit Wohnsitz in Hessen im Schnitt noch 26,5 Prozent. „Die Lücke sehen, dann aber auch schließen – beides ist nötig“, meint Wolff.

Der Hessische Lohnatlas wird vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), einem Zentrum der Goethe-Universität, im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration erstellt. Die jetzt präsentierte zweite Ausgabe richtet den Fokus auf Entgelt-

gleichheit innerhalb von Betrieben. „Großbetriebe stehen deutlich besser da als kleine Betriebe“, stellt Dr. Christa Larsen fest, Geschäftsführerin des IWAK. Dieser grundlegende Trend lasse sich dadurch erklären, dass Frauen in Großunternehmen eher aufsteigen als in mittelständischen Betrieben – was auch daran liege, dass es dort weniger Führungspositionen gibt und die Fluktuation geringer ist. Ein noch genauerer Blick lohnt sich: Der hessische Lohnatlas zeigt, dass die Lohnlücken in Betrieben mit jüngeren Belegschaften geringer sind. Ein Grund zur Hoffnung? Möglicherweise können Frauen in der jungen Generation besser mit Männern gleichziehen als dies bei früheren Generationen der Fall war.

Unterstützung von Seiten der Betriebe ist jedoch nach wie vor wichtig. „Zunächst muss man Transparenz schaffen“, sagt Christine Gräbe vom Fair Pay Innovation Lab aus Berlin. Diese Transparenz dient als Grundlage für neue Strategien, um der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern näherzukommen. „Unternehmen haben einen gesellschaftlichen Auftrag“, betont Nina Keim von Salesforce. Bei Salesforce, einem IT-Unternehmen mit Standort in Frankfurt, setze man sich strategisch gegen Benachteiligung bei der Bezahlung aufgrund von Geschlecht oder Herkunft ein.

„Wir schaffen mit dem Hessischen Lohnatlas die notwendige Transparenz“, sagt Minister Kai Klose, „und die Betriebe wiederum zeigen uns, wie Entgeltgleichheit geschaffen werden kann. Dies ist eine ideale Verbindung, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt und gleichzeitig der Wirtschaft bei der Bewältigung des Fachkräftemangels hilft.“ „Das kommt nicht zuletzt auch unseren Absolventinnen zugute, damit sie ihr ‚Bildungskapital‘ in gute Einkommen umsetzen können. Wirtschaftlicher Nutzen und Fairness, eine klassische Win-win-Situation“, so die Präsidentin der Goethe-Universität.

In die Vorstellung des Hessischen Lohnatlas ist neben den hier genannten Personalchefs auch Leopold Kristjansson von der isländischen Firma PayAnalytics eingebunden. Er berichtet darüber, wie in Island das Gesetz zur Entgeltgleichheit umgesetzt wird. Weitere Beiträge widmen sich der Frage, wo Betriebe, aber auch Städte und Gemeinden weitere Unterstützung erhalten können.

In den kommenden Monaten soll dann der Dialog der Sozialpartner aus den größten Branchen in Hessen unter Moderation des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration fortgesetzt werden. Im Fokus stehen hier betriebliche Strategien, wie das Ziel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern schneller erreicht werden kann.

Informationen: Dr. Christa Larsen, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität, Campus Bockenheim Tel. (069) 798- 22152, E-Mail: c.larsen@em.uni-frankfurt.de, www.iwak-frankfurt.de/projekt/hessischer-lohnatlas/ oder <http://www.iwak-frankfurt.de/veranstaltungen-2/>

Den Hessischen Lohnatlas finden Sie zum Download unter dem folgenden Link: <http://www.arbeitswelt.hessen.de/im-fokus/der-neue-hessische-lohnatlas-mit-virtueller-dokumentation-ist-veroeffentlicht> oder <http://www.arbeitswelt.hessen.de/arbeits-und-tarifrecht/arbeitsrecht>

Aktuelle Nachrichten aus Wissenschaft, Lehre und Gesellschaft in GOETHE-UNI online (www.aktuelles.uni-frankfurt.de)

Die **Goethe-Universität** ist eine forschungsstarke Hochschule in der europäischen Finanzmetropole Frankfurt. 1914 mit privaten Mitteln überwiegend jüdischer Stifter gegründet, hat sie seitdem Pionierleistungen erbracht auf den Feldern der Sozial-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medizin, Quantenphysik, Hirnforschung und Arbeitsrecht. Am 1. Januar 2008 gewann sie mit der Rückkehr zu ihren historischen Wurzeln als Stiftungsuniversität ein hohes Maß an Selbstverantwortung. Heute ist sie eine der drei größten deutschen Universitäten. Zusammen mit der Technischen Universität Darmstadt und der Universität Mainz ist die Goethe-Universität Partner der länderübergreifenden strategischen Universitätsallianz Rhein-Main. www.goethe-universitaet.de

Herausgeberin: Die Präsidentin der Goethe-Universität **Redaktion:** Dr. Anke Sauter, Referentin für Wissenschaftskommunikation, Abteilung PR & Kommunikation, Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main, Telefon 069 798-13066, Fax 069 798-763-12531, sauter@pvw.uni-frankfurt.de