

Faire Arbeit in 2021: Mit Fairness gegen den Fachkräftemangel?

Öffnet man LinkedIn und Co., sind die Feeds voll mit Themen rund um Fairness im Job. Sucht man nach dem Thema, zeigt Google auf der ersten Seite Rankings und Tausende Siegel von Unternehmen, die besonders fair zu ihren Arbeitnehmer*innen sind.

Doch bildet das die Realität auf dem Arbeitsmarkt ab? Zeigt uns diese Fülle an Artikeln, Siegeln und Unternehmenslistings, dass wir in Deutschland in Sachen Fairness bereits weit vorangeschritten sind? Oder liegt die meiste Arbeit noch vor uns?

Wie ist der Stand in Deutschland?

Zuallererst ist es für jeden Menschen wichtig, „Fairness“ für sich zu definieren. Jede*r Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in macht das an anderen Punkten aus.

Wird es am **Gehalt** bemessen? Kommt es hier auf die **Work-Life-Balance** bzw. Arbeitszeit an? Geht es darum, wie **nachhaltig** das Unternehmen tatsächlich ist oder ob es soziale Projekte unterstützt? Was ist mit **Mitbestimmung** und **Kollegialität**? Werden Mitarbeiter*innen **wertgeschätzt**, **weiterentwickelt** oder „richtig“ **befördert**? Gibt es **Mitarbeitervorteile**, die definieren, wie fair ein Unternehmen ist?

„Für viele Mitarbeiter*innen ist es ein Mix aus allem – aber es ist immer subjektiv“, erklärt Alina Zimmermann, Head of People Experience bei Zenjob. „In jedem Fall ist ‘Fairness’ ein immer wichtiger werdender Faktor bei der Unternehmenswahl für Bewerber*innen. Während sie vor einigen Jahren noch eher auf Gehalt und Titel geachtet haben, suchen Fachkräfte nun nach Firmen, die besonders fair sind.“

Wertschätzung ist der erste Schritt zur Fairness

Das Gehalt spielt immer weniger eine Rolle. Wichtiger ist Wertschätzung, Nachhaltigkeit und eine gute Work-Life-Balance. „Oft hören wir in Job Interviews Fragen nach Arbeitszeiten und wie sich Familie bzw. Privatleben und Beruf vereinbaren lassen. Künftigen Mitarbeiter*innen werden auch Themen wie Mitarbeitervorteile oder Weiterentwicklung immer wichtiger.“

Besonders die Pandemie hat dieses Denken noch einmal mächtig aufgewirbelt. Brauchen wir in Zeiten von Home-Office, Home-Schooling und Co. überhaupt noch feste Arbeitszeiten? „Teilweise“, sagt Alina Zimmermann und führt weiter aus: „Ich finde gut, dass die Entwicklung eher zur Selbstgestaltung der Arbeitszeit tendiert. Das gibt Mitarbeiter*innen die Freiheit eben auch sagen zu können, dass sie beispielsweise heute nur sechs Stunden arbeiten und morgen und übermorgen dafür eine Stunde länger. Natürlich ist das aber nicht überall praktikabel“, schließt Zimmermann ab.

Dort, wo es aber machbar ist, sollte diese kleine Änderungen einen direkten Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiter haben. Denn meist sind es nur marginale Schritte, die reichen, um auch unzufriedene Mitarbeiter wieder motivieren zu können.

Denn ist ein Arbeitgeber nicht fair, hat das direkte Auswirkungen auf die Motivation und später auch die Produktivität des Teammitglieds. „Das A und O ist hier Wertschätzung“, erklärt die Head of People Experience von Zenjob. Ob in einem Mitarbeitergespräch oder auch zwischendurch: Jeder, dem Personal unterstellt ist, sollte in der Lage sein, die Arbeit der Angestellten bewerten und wertschätzen zu können.

Es ist auch besonders wichtig, dass Unternehmen auf die Bedürfnisäußerung der Mitarbeiter*innen eingehen. Gibt es regelmäßige Feedbackgespräche, bei denen der Stand der Arbeit und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen im Vordergrund stehen? Auch hier sollte Wertschätzung eine große Rolle spielen.

Faires Gehalt – aber wie?

Vorsicht bei Fairness in puncto Gehalt. Viele Arbeitnehmer*innen verwechseln „Fairness“ mit „Gleichbehandlung“. Doch besonders beim Lohn wird der Unterschied deutlich. Zwei Personen in einem Team, die zwar die gleiche Aufgabe haben, aber einen anderen Grad der Erfahrung sowie eine andere Herangehensweise müssen nicht zwingend gleich bezahlt werden. Arbeitet jemand schneller und präziser Aufgaben ab, kann er auch anders bezahlt werden. Das Geschlecht darf hierbei natürlich keine Rolle spielen.

Auch zum Thema Gehalt hat Alina Zimmermann einen Tipp: „Um Unzufriedenheit zu vermeiden, sollten Gehälter transparent sein.“ Ähnlich wie staatliche Institutionen definieren einige große deutsche Unternehmen ihre Gehaltsspannen für verschiedene

Positionen und den Erfahrungsgrad. Mitarbeiter*innen wissen dann, worauf sie sich verlassen können. „So weit müssen Sie aber nicht gehen“, weist Zimmermann hin. „Es reicht oft schon aus, wenn Mitarbeiter*innen wissen, wann eine Gehaltserhöhung möglich ist.“ Daher sollten Arbeitgeber transparent mitteilen, was es für eine Erhöhung des Lohns braucht.

Immer weniger Verantwortung und mehr Work-Life-Balance

Auch die Entwicklung von Personal ist wichtig. Sie steht, wie der Lohn, für viele Mitarbeiter*innen im direkten Zusammenhang zu Fairness. Auch hier sollte transparent vermittelt werden, wann eine Beförderung zu erwarten ist. „Bei Zenjob gibt es verschiedene Intervalle, wann wir solche Gespräche und daraus resultierende Beförderungen anstreben. Mitarbeiter*innen können also mit diesen Daten planen. Außerdem sind wir gerade dabei, ein neues System zu etablieren. Dabei soll es darum gehen, verschiedene Interessen und Karriereziele abzudecken.“ Bei Zenjob entscheiden sich Teammitglieder künftig, Personal zu managen oder aber Experten auf ihrem Gebiet zu werden und sich ständig weiterzubilden.

Wie aber schaffen Unternehmen, ein fairer Arbeitgeber zu werden? „Nehmen Sie sich nicht zu viel auf einmal vor“, warnt Zimmermann und führt weiter fort: „Erarbeiten Sie sich Strategien gemeinsam mit Ihrem Team oder fordern Feedback dazu ein. Seien Sie ehrlich und sagen, dass Sie nun solche Strukturen einführen wollen und fragen, was Ihr Team davon hält.“

Zenjob ist ein Fair Workplace

„Was wir innen leben, verdeutlichen wir auch nach außen. Unsere Studierenden, auch Talents genannt, die über uns angestellt sind, sollen genauso faire Arbeitsbedingungen und Löhne erfahren. Wir wollen ein Produkt schaffen, mit Hilfe dessen Studierende entscheiden, wann, wo und wie sie jobben wollen. Dabei setzen wir vor allem auf Flexibilität, Selbstbestimmtheit und faire Bedingungen“, erklärt Alina Zimmermann, Head of People Experience bei Zenjob. Und mit diesem Ziel gewann Zenjob im vergangenen Jahr den HR Excellence Award in der Kategorie „HR Start-up des Jahres“. „Zenjob hat den Arbeitsmarkt revolutioniert“, begründete die Jury ihre Entscheidung.

„Über eine intelligente App können Studierende flexibel und selbstbestimmt Nebenjobs annehmen“, heißt es weiter. Zenjob setzt sich mit seinem vollständig

digitalen Onboarding nicht nur für eine einfach zu bedienende und technisch moderne Plattform ein. Die App spart den Studierenden auch noch Zeit und vor allem Papier, was wiederum die Umwelt schont. Die **HR Excellence Awards** küren herausragende Leistungen zukunftsfähiger Personalarbeit.

Gemeinsam mit Forschern der Universität Oxford stellt Zenjob zudem seine Arbeitsbedingungen jährlich auf die Probe. Das sogenannte Fairwork-Projekt analysiert strukturiert die Arbeitsbedingungen verschiedener Plattformen weltweit. „In der ersten deutschen Bewertungsrunde konnten wir mit 8 von 10 möglichen Punkten ein sehr gutes Ergebnis erzielen. Natürlich arbeiten wir aber weiterhin daran, unsere Arbeitsbedingungen fair und nachhaltig zu gestalten“, schließt Alina Zimmermann das Interview ab. [Lesen Sie mehr über die Fairwork Auszeichnung im Zenjob Blog.](#)