

Geldgespräche:

Bekommen Sie, was Sie verdienen!

Interview von Nicole Beste-Fopma

„Was will die eigentlich? Die hat doch bestimmt einen Mann, der gut verdient.“

Noch immer verdienen Frauen in Deutschland durchschnittlich 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Immer wieder wird behauptet, das liege daran, dass Frauen nicht so gut verhandeln wie Männer. Dr. Cornelia Topf arbeitet seit vielen Jahren als Coach von Frauen in Fach- und Führungspositionen. Als Autorin diverser Bücher beschäftigt sie sich bereits seit längerem unter anderem mit dem Thema „Verhandeln“.

Woher weiß eine Frau denn, ob ihr Kollege mit einem ähnlichen Aufgabenfeld am Ende des Monats mehr oder gleich viel Gehalt auf seinem Konto verbuchen kann? Über Gehalt spricht man in Deutschland bekanntlich nicht. Ganz genau wird Frau das nie wissen. Es gibt aber seltene

Glücksfälle, dass man einen offenen Kollegen trifft, der bereitwillig über die Höhe seines Gehaltes plaudert. Oder der Mann der guten Freundin. Und wenn der es nicht weiß oder in keiner vergleichbaren Position ist, dann hat er aber sicher einen Kumpel, der weiterhilft.

Eine andere Möglichkeit ist ein gutes Netzwerk, in dem zum Beispiel eine Personalerin eines vergleichbaren Unternehmens ist, die man befragen kann. Nicht zuletzt gibt es einschlägige Internetportale, die Aufschluss geben.

Wenn die Frau jetzt herausgefunden hat, dass sie weniger verdient, welchen nächsten Schritt empfehlen Sie? Kann die Frau darauf vertrauen, dass sich der Gesetzgeber darum kümmert?

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz ist seit Jahren in Kraft und der Gehalts-Gap ist nicht kleiner geworden. Im Gegenteil – er wächst. Also: Das Thema ansprechen. Geschickt verhandeln. Unterstützung holen beim Betriebsrat, einer Anwältin, der Gleichstellungsbeauftragten oder einem Coach. Und in allerletzter Konsequenz: Den Arbeitgeber wechseln.

Frauen wird nachgesagt, dass sie sich und ihre Leistung nicht so gut verkaufen können wie Männer. Stimmt das?

Ja. Das ist kein Vorurteil, sondern fast immer bittere Realität. „Hört denn dieses ‚sich verkaufen müssen‘ niemals auf?“, bin ich kürzlich von einer Teilnehmerin in einem meiner Seminare gefragt worden. Klare Antwort: Nein. Die Darstellung der Leistung ist immer und überall. Die Frage ist nur: Wie mache ich dies am geschicktesten, und wie kann ich dem Spaß abgewinnen.

Worauf sollte eine Frau also achten, wenn sie mit ihrem Chef oder ihrer Chefin in Verhandlung tritt?

Auf gute Vorbereitung, was die Gehalts- und sonstigen Vorstellungen und Forderungen betrifft. Auf gute Argumente: Warum sie so viel und nicht weniger wert ist. Und auf ein gutes Selbstbewusstsein, um glaubwürdig auftreten und bestimmte Forderungen vertreten zu können.



ohne Kinder. Aber da ist er, der innere Schweinehund. Und plötzlich schwindet aller Mut.

Üben, üben, üben. Mit dem Partner, vor dem Spiegel, der besten Freundin, einem Coach. Und auch immer wieder „in echt“. Das nimmt einem niemand ab. Nehmen Sie Abschied vom Perfektionsanspruch, feiern Sie kleine Erfolge und Fortschritte. Verhandeln lernt man nur durch Verhandeln.

In Ihrem Buch „Gehaltsverhandlungen für freche Frauen“ bezeichnen Sie das Verhandeln des Gehalts bei Teilzeitjobs als „Gehaltsverhandlung extrem“. Warum?

Weil Teilzeitjobs leider – zu Unrecht – einen schlechten Ruf haben und abgewertet werden. Frauen tragen zum Teil aber auch noch durch Formulierungen wie „Ich arbeite ja nur Teilzeit“ dazu bei. Dabei arbeitet eine Teilzeitkraft oft schneller und effizienter als eine Vollzeitkraft. Und dann gibt es in den Köpfen häufig auch noch den Gedanken: „Was will die eigentlich? Die hat doch bestimmt einen Mann, der gut verdient.“ oder eben: „Die soll doch froh sein, dass sie überhaupt einen Job hat.“ Die Energie folgt der Aufmerksamkeit. Wenn ich das selbst von mir denke, verlässt mich vor oder in der Verhandlung eher der Mut.

Und wie können Frauen – aber auch Männer – diese besondere Herausforderung meistern?

Siehe oben. Das „richtige“ Denken.

Ein Szenario, das leider immer wieder vorkommt: Der innere Schweinehund ist überwunden. Alle Argumente wurden sachlich an den Mann beziehungsweise die Frau gebracht. Aber das Ergebnis ist niederschmetternd. Keine Gehaltserhöhung. Und jetzt?

Kommt vor. Auch beim Fußball ist nicht jeder Schuss ein Tor. Weiterspielen. Aus den Fehlern lernen. Wieder probieren. Es besser machen. Eine andere Strategie ausprobieren. Einen besseren Zeitpunkt finden. Ohne Training hat noch niemand den Wettkampf gewonnen. Erfolg heißt: Einmal mehr aufstehen als hinfallen. ■

Mit dem Argument: „Mein Kollege verdient mehr, ich will auch!“ kommt man wohl nicht wirklich weit. Welche Argumente ziehen?

Wichtig ist es, oft genug Gehaltsgespräche zu führen. Mit jedem Mal wird es für den Chef/die Chefin schwieriger, abzulehnen. Männer führen signifikant häufiger Gehaltsgespräche als Frauen.

Am besten punktet man mit guter Leistung. Also mit Erfolgen, zusätzlicher Qualifikation, mit Übernahme von mehr Verantwortung, gutem Feedback von Kunden, aber nicht zuletzt auch mit dem Gerechtigkeitsaspekt. Niemand kann auf Dauer aufgrund objektiver Gehaltsungerechtigkeiten Unzufriedenheit in seiner Abteilung brauchen.

Welche Fettnäpfe sind vermeidbar?

Männer punkten schon mal mit der Familie: „Jetzt, da der Nachwuchs da ist...“. Frauen wird das eher negativ ausgelegt. Jammern, falsche Bescheidenheit, sich klein machen, mit Kündigung drohen – alles No-goes.

Zwischendurch eine „ketzerische“ Frage: Muss eine Mutter nicht froh sein, überhaupt eine Arbeitsstelle zu haben, die es ihr erlaubt, Beruf und Familie zu vereinbaren?

Ja, muss sie! Wenn sie selbst davon überzeugt ist, dass es so ist.

Und nein, muss sie nicht! Wenn sie selbstbewusst ist. Die Möglichkeiten, als „working mom“ Kinder und Beruf zu vereinbaren, werden langsam aber stetig besser. Es gibt in Politik und Wirtschaft wenige, aber immer mehr Frauen, die das erfolgreich vormachen. Die Zeiten werden diesbezüglich besser. Nicht schlechter. Das ist meine tiefe Überzeugung.

OK, die Frau ist jetzt optimal vorbereitet auf die Verhandlung. Sie hat sich alle leistungs- und ergebnisbezogenen Argumente zusammengestellt. Sie weiß genau, was sie sagen will. Alle vermeidbaren Fettnäpfchen sind aus dem Weg geräumt. Und sie weiß auch, dass sie als Mutter nicht weniger wert ist als ihre Kolleginnen und Kollegen