



Bei gleicher Tätigkeit und gleicher Qualifikation verdienen Frauen sechs Prozent weniger als Männer. Gehaltsverhandlungen spielen eine **wichtige Rolle**, um diese Lücke zu schließen. Woher weiß Frau, wie viel sie verdienen sollte und wie **erreicht sie ihr Ziel?**

Von **Viktoria Nedwed**

**A**m diesjährigen Equal Pay Day sehen die Zahlen ein weiteres Mal düster aus. Frauen verdienen 14,3 Prozent weniger als Männer. Anders ausgedrückt, arbeiten sie jedes siebte Jahr gratis. Faktoren wie die Branchenwahl und Teilzeitbeschäftigung tragen zu diesem Unterschied bei. Aber auch bei gleicher Tätigkeit und gleicher Qualifikation liegt der Gehaltsunterschied bei sechs Prozent. Auf ein ganzes Leben gerechnet, entgeht Frauen damit ein kleines Vermögen, in der Pension fehlt das Geld. Aber woher weiß Frau, dass mehr Gehalt drinnen ist? „Weil es fast immer so ist“, lautet die Formel von Verhandlungscoach und Autorin Claudia Kimich. Eine Gehaltserhöhung wird einem allerdings nie angeboten, eine Gehaltserhöhung muss man fordern. Studien zeigen, dass Frauen ihr Gehalt seltener verhandeln als Männer, aber dabei auch weniger erfolgreich sind. Die gute Nachricht: Verhandeln kann man lernen.

Verhandeln ist reine Übungssache, predigen etliche Verhandlungscoaches im Internet. So auch der ehemalige FBI-Geißelverhandler Chris Voss in der Einleitung seiner Masterclass: „Everything in life is a negotiation. [...] In my masterclass, I am going to give you all of the strategies that I developed.“ Dasselbe steht in Beratungsbüchern, die hilfreiche Tipps und Tricks für Verhandlungen und insbesondere Gehaltsverhandlungen anpreisen. Bevor diese Bücher im virtuellen oder physischen Einkaufswagen landen, lohnt sich ein Blick auf die Autorenzeile. Häufig stammen diese Bücher von Männern. Und nicht immer lassen sich diese Tipps auch auf die weibliche Gehaltsverhandlung übertragen.

Claudia Irsfeld, Autorin und Gehaltsverhandlungscoach, warnt davor, dieselben Strategien wie Männer anzuwenden. „Frauen wird geraten, fordernd und selbstbewusst aufzutreten, das funktioniert

# Die gefürchtete Gehaltsverhandlung

bei Frauen aber oftmals nicht. Sie werden dann zwar in ihrer Kompetenz ernst genommen, bekommen aber Abzüge in der Sympathie, weil Frauen nach sozialen Zuschreibungen warm und herzlich sein müssten“, so Irsfeld. In Gehalts- und Karriereverhandlungen spielen jedoch beides eine Rolle. „Wenn mich jemand nicht mag, habe ich schlechte Karten. Und wenn mich jemand nicht kompetent findet, habe ich auch schlechte Karten“, sagt Irsfeld.

Eine Studie an der US-amerikanischen Carnegie Mellon University zeigt, dass nur sieben Prozent der Masterstudentinnen ihr erstes Gehalt verhandeln. Bei den Männern sind es 57 Prozent. Wer das Einstiegsgehalt verhandelt, erreicht durchschnittlich ein 7,4 Prozent höheres Gehalt als zunächst angeboten. Verhandeln lohnt sich also. Und zwar nicht erst nach jahrelanger Tätigkeit im selben Unternehmen. Verhandlungscoach Claudia Kimich rät dazu, das Thema

unmittelbar beim Jobangebot aufzugreifen. „Wenn die Vorstellungen beim Jobantritt zu weit auseinanderliegen, kann man dem Arbeitgeber vorschlagen: in der Probezeit zu Ihren Konditionen, danach zu meinen“, so Kimich.

Wer verhandeln will, muss den eigenen Marktwert kennen. Besonders Frauen unterschätzen den monetären Wert ihrer Leistung häufig und geben sich mit weniger Geld zufrieden, wenn ihnen die Arbeit leichtfällt. Dabei wird oft übersehen, dass sich gute Arbeit im Gehalt widerspiegeln sollte. Der Weg zum eigenen Marktwert fängt mit einer einfachen Internetrecherche an. Diverse Gehaltsreports bieten einen Überblick, welches Gehalt in der jeweiligen Branche mit jeweiliger Berufserfahrung und Qualifikation üblich ist. Danach empfehlen Expertinnen den Austausch mit KollegInnen und Personen, die ähnliche Positionen bekleiden. „Meiner

Meinung nach ist es am wichtigsten, sich innerhalb und außerhalb des Unternehmens ein tragfähiges Netzwerk aufzubauen. Zu Männern und Frauen. Zu Menschen, denen ich vertraue und die auch mir vertrauen“, so Claudia Irsfeld.

Zur Vorbereitung auf das Gehaltsverhandlungsgespräch gehört auch dazu, sich mit Zahlen auseinanderzusetzen. Wie hoch ist mein derzeitiges Bruttojahresgehalt? Was ist mein Zielgehalt? Und was ist meine Grenze nach unten? Diese Zahlen müssen ebenso sitzen wie die Argumente für die Gehaltserhöhung. „Wenn man etwa ein größeres Projekt geleitet hat, die Kosten gesenkt hat, die Qualität deutlich gesteigert hat. Dann ist es durchaus möglich, dass man eine Gehaltserhöhung bekommt“, sagt Martina Ernst, eine der führenden Verhandlungsexpertinnen in Österreich. Es gehe darum, einen Mehrwert zu kreieren.



**„Wenn Männer Kinder bekommen, ist das gehalts- und karriereförderlich. Wenn Frauen heiraten und Kinder kriegen, ist das eher gehalts- und karriereschädlich.“**

**Claudia Irsfeld**

Der richtige Zeitpunkt ist entscheidend. So rät Martina Ernst, den Termin einen Monat im Voraus anzusetzen. „Auch der Chef muss Zeit haben, sich vorzubereiten. Am besten bittet man um ein Gespräch zum Thema ‚Meine berufliche Entwicklung im Unternehmen‘“, so Ernst. Diese Formulierung bietet die Möglichkeit, flexibel zu bleiben. Geht es wirklich nur um ein höheres Gehalt oder wünschen Sie sich gar eine Beförderung? Davor ist es notwendig zu überlegen, was man will und wie viel man etwa im Falle einer Beförderung bereit ist zu geben. Denn in solchen Gesprächen geht es immer um Leistung und Gegenleistung.

Gute Arbeit, die über die bloße Erfüllung des Jobprofils hinausgeht, rechtfertigt eine Gehaltsanpassung. Gegenargumente von Seiten des Unternehmens gibt es aber immer: „Andere bekommen auch nicht mehr.“ „Ich kann das nicht entscheiden.“ „Wir haben kein Budget dafür.“ Am besten reagiert man darauf mit Fragen. „Andere haben aber auch keine Einsparung in Höhe von 2.000 Euro bewirkt, oder?“ „Wer entscheidet das denn?“ Wenn das Unternehmensbudget in Zeiten der Coronakrise tatsächlich knapp ist, rät Martina Ernst, auf den Arbeitgeber zuzugehen:



**„Es geht darum, einen Mehrwert zu kreieren.“**

**Martina Ernst**

„Nutzen wir diese schreckliche Zeit, um zu überlegen, wie ich einen Mehrwert für Sie kreieren kann. Damit wir den nächsten Schritt setzen können, wenn es wieder besser geht.“

Das Thema Geld ist emotional, Verhandlungen sind es nicht. Emotionen haben in Gehaltsverhandlungen nichts verloren. Auch mit persönlichen Lebensumständen sollte nicht argumentiert werden, rät Karrierecoach Claudia Irsfeld: „Bei Männern wird es verziehen, wenn sie mit Kindern argumentieren, weil ihnen die Versorgerrolle zugeschrieben wird. Wenn Männer Kinder bekommen, ist das gehalts- und karriereförderlich. Wenn Frauen heiraten und Kinder kriegen, ist das eher gehalts- und karriereschädlich.“ Außerdem warnen Expertinnen davor, Drohungen auszusprechen, die im Anschluss nicht wahr gemacht werden. „Wenn ich nicht bereit bin, Konsequenzen zu ziehen, dann glaubt es mir beim dritten Mal kein Mensch mehr“, sagt Claudia Kimich.

Ist die Angst vor der Gehaltsverhandlung immer noch spürbar? Es hilft, sich in Erinnerung zu rufen, dass Arbeitnehmerin und Arbeitgeber im Endeffekt das Gleiche wollen. Das Unternehmen profitiert von motivierten MitarbeiterInnen und möchte gute Arbeitskräfte halten. Gehaltsanpassungen sind ein Mittel dafür. Solange Wert in unserer Gesellschaft mit Geld gleichgesetzt wird, werden Gehaltsverhandlungen immer Teil unseres Berufslebens bleiben. Beherrscht Frau die Spielregeln, kann sie das Gespräch so führen, wie sie es für richtig hält. Denn letztendlich ist die Gehaltsverhandlung genau das – ein Gespräch.

**„Wenn ich nicht bereit bin, Konsequenzen zu ziehen, dann glaubt es mir beim dritten Mal kein Mensch mehr.“**

**Claudia Kimich**

