

bewegen und familienbedingte Berufspausen einlegen. Dagegen spricht die bereinigte → *Gender Pay Gap*: Frauen verdienen in gleicher Position und bei gleicher Tätigkeit durchschnittlich 6 Prozent weniger als Männer,⁶ was, verglichen mit vielen mir bekannten Fällen, einem traumhaften Verhältnis gleichkommt. Statistik eben.

Zufälligerweise stolperte ich vor einiger Zeit über eine Onlinekampagne einer Bank, die meine Aufmerksamkeit erregte. Thema: Altersvorsorge, Zielgruppe: Frau. Die Botschaft: »Die Gender Pay Gap ist die kleine Schwester der Gender Pension Gap.« Nur wenige Tage später habe ich die Anzeige nicht mehr gefunden, ich hätte sie mir abspeichern sollen! Vielleicht war sie der Geschäftsführung des Hauses zu hart, zu direkt, zu krass formuliert. Ich finde sie treffend, denn der geringere Verdienst während ihres Erwerbslebens mündet für viele Frauen in die Altersarmut. Sie zahlen weniger in die gesetzliche Rentenversicherung ein, erwerben somit weniger Rentenansprüche und haben weniger finanziellen Spielraum für den Aufbau einer privaten Altersabsicherung.

Schon heute klafft zwischen den männlichen und den weiblichen Rentenbeziehern die riesige Lücke von 53 Prozent (Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Grünen-Fraktion 2017).⁷

Wenn das Gleichbehandlungsgesetz es nicht schafft, für Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau zu sorgen, wenn die Politik sich in Endlosdiskussionen verrennt, statt zu handeln, und wenn der → *Equal Pay Day* nur ein Tag wie jeder andere im Nachrichtenschwungel ist, wer soll es dann hinkriegen?

Wir Frauen!

Doch häufig fehlt uns eine realistische Einschätzung des »richtigen« Gehalts. Darüber hinaus machen uns unsere eigenen Ängste einen Strich durch die Rechnung. Geht es um andere Menschen, um Gerechtigkeit oder den nächsten Urlaub, sind wir die besten Verhandlungskünstlerinnen. Doch sobald es darum geht, für uns selbst einzustehen, unsere Leistungen anzuerkennen und für diese eine entsprechende Kompensation einzufordern, werden wir kleinlaut. Es mangelt am nötigen Selbstvertrauen.

Mit über 1.500 Frauen habe ich im offenen Austausch diskutiert, die verrücktesten Geschichten geteilt, Ängste thematisiert und im Coaching verborgene Glaubenssätze zum Thema Geld aufgedeckt und aufgelöst. Noch immer haben wir zu Geld- und Gehaltsfragen eine mentale Einstellung, die durch unsere Erziehung und Sozialisierung geprägt ist und von starken Berührungsängsten zeugt.

Erst seit 1962 dürfen Frauen ein eigenes Bankkonto eröffnen. Diese kurze Tradition im Umgang mit Geld sorgt heute noch dafür, dass Frauen sich in Finanzfragen unsicher fühlen, sich eher auf den Partner verlassen und Geld weniger chancenorientiert anlegen. Dies kann ich nach über zwanzig Jahren Erfahrung in der Finanzbranche bestätigen. Wie soll es vor diesem Hintergrund gelingen, souverän ein gutes Gehalt für sich selbst zu verhandeln?

Bei der Gehaltsverhandlung geht es nicht »nur« um mehr Geld, es geht um den Wert, den ich in mir selbst sehe, den ich im Job einbringe und für den ich einstehe. Es ist eine Frage der Wertschätzung. Nur wenn ich mich selbst wertschätze, werde ich auch von außen Wertschätzung erfahren.

In diesem Buch stecken meine Erfahrungen, Erlebnisse und die Essenz aus vielen Tausend Beratungsgesprächen in der Finanzdienstleistungsbranche und aus meiner Coachingpraxis. Ich freue mich, wenn ich einen Teil dazu beitragen kann, dass wir Frauen noch selbstbewusster in Gehalts- und Geldfragen werden und mit fundierter Vorbereitung und sicherer Haltung in die nächste Gehaltsverhandlung gehen. Wir sollten nicht länger auf Hilfe von außen warten oder uns auf den Gesetzgeber verlassen. Wir haben es selbst in der Hand, wenn wir wollen. Packen wir es an!

2

Frauen verdienen weniger – Status quo oder selbsterfüllende Prophezeiung?

Alle Jahre wieder wird mit dem → *Equal Pay Day* auf den Verdienstunterschied zwischen Mann und Frau hierzulande (und weltweit) aufmerksam gemacht. Das Statistische Bundesamt ermittelt mit der → *Gender Pay Gap* jährlich die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Dabei wird die unbereinigte von der bereinigten → *Gender Pay Gap* unterschieden.

Die unbereinigte und die bereinigte Gender Pay Gap

Die unbereinigte → *Gender Pay Gap* vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz allgemein miteinander. Hier fließt mit ein, dass Frauen schlechtere Zugangschancen zu bestimmten Berufen oder Karrierestufen haben und häufiger in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. So weit, so nachvollziehbar. Wenn ich das durchschnittliche Gehalt der Gruppe aller Hausmeister – oder neudeutsch Facility Manager – mit dem durchschnittlichen Gehalt der Gruppe aller Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer vergleiche, werde ich ebenfalls ein Gehaltsdelta als Ergebnis erhalten. Das ist nachvollziehbar.

Weniger nachvollziehbar ist folgendes Fundstück, das mir beim Aufräumen meines Rechners wieder »in die Hände« beziehungsweise vor die Augen fiel. Als ich damit begann, mich mit Gehaltsverhandlungen für Frauen auseinanderzusetzen, stieß ich auf folgende Daten aus dem Jahr 2006: Diese Verdienststrukturerhebung, Leistungsgruppe 3, zeigt die Entlohnung pro Arbeitsstunde.⁸

| | |
|--|--|
| <i>Chemiebetriebswerker/-in</i> Mann: 19,54 Euro Frau: 14,79 Euro | <i>Koch/Köchin</i> Mann: 12,35 Euro Frau: 10,52 Euro |
| <i>Verkäufer/-in</i> Mann: 14,45 Euro Frau: 10,96 Euro | <i>Bankfachleute</i> Mann: 17,50 Euro Frau: 15,52 Euro |
| <i>Krankenschwester/-pfleger</i> Mann: 16,45 Euro Frau: 15,17 Euro | <i>Arzt/Ärztin</i> Mann: 21,83 Euro Frau: 17,60 Euro |

Demnach bestimmt allein das Geschlecht darüber, dass der Stundenlohn von Frauen zum Teil erheblich geringer als der von Männern ausfällt. Eine aktuellere Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2018 weist immerhin eine bereinigte → *Gender Pay Gap* von 6 Prozent aus.⁹

Diese statistische Größe, die bereinigte → *Gender Pay Gap*, gibt den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wieder, also den Verdienstunterschied im gleichen Job.¹⁰

Das echte Leben

Die statistischen Daten offenbaren das eine Bild. Ein anderes Bild liefert das echte Leben. Hier kann von einer bereinigten → *Gender Pay Gap* von bis zu 30 Prozent und mehr gesprochen werden. Dabei möchte ich die bereinigte → *Gender Pay Gap*, die auf die statistische Größe referenziert, lieber in »die erlebte *Gender Pay Gap*« oder noch besser, »die echte *Gender Pay Gap*« umbenennen. Selbst vor dem akademischen Titel Professorin macht die → *Gender Pay Gap* nicht halt. Professorinnen erhalten monatlich im Schnitt 650 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, wie aus dem Besoldungsranking des Deutschen Hochschulverbands hervorgeht (Dezember 2018).¹¹

Wie kommt das zustande? Wenn selbst in Berufen mit Gehaltsgefügen, die auf einer klar definierten Tarifstruktur basieren, Gehaltsunterschiede in derselben Entgeltgruppe, im zitierten Fall der Professorinnen der W3-Besoldungsgruppe, festzustellen sind, muss es noch eine andere, frei verhandelbare Komponente geben, die von Frauen weniger bis gar nicht genutzt

wird. (Zu Verhandlungsmöglichkeiten in tarifgebundenen und -anwendenden Unternehmen findest du mehr in Kapitel 5 unter **Der Tarifvertrag: Die Eingruppierung und Einstufung verhandeln? Ja bitte!**)

Gehen wir mal einen Schritt zurück. Untersuchungen zeigen, dass sich Frauen schon beim Einstiegsgehalt erheblich verschätzen und im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen ein viel niedrigeres Gehalt erwarten. Sie »verkaufen sich unter Wert«, wie es so schön heißt. Zum Berufsstart erwarten Frauen 12.000 Euro weniger Jahresgehalt als Männer, wie eine Studie, für die e-fellows.net und McKinsey über 7.000 Toptalente unter Studierenden, Absolventen und Berufseinsteigerinnen verschiedenster Fachrichtungen befragte, zeigt. Danach erwarten Männer im Schnitt ein Einstiegsgehalt von 62.000 Euro und ziehen eine leistungs- und erfolgsabhängige, außertarifliche Vergütung mit klarem Fokus auf eine hohe Führungsposition vor. Frauen geben sich mit 50.000 Euro zufrieden und nur 56 Prozent von ihnen wünschen sich eine hohe Führungsposition.¹²

Es bleibt nicht allein beim »Verkaufen unter Wert«. Die damit einhergehende und in vielen Frauenköpfen manifestierte Haltung des Verzichtens oder Zurückstehens offenbart sich in Krisensituationen ganz besonders, wie die weltweite COVID-19-Pandemie, in deren 15. Monat seit ihrer offiziellen Erklärung zur weltweiten Pandemie ich mit dem Schreiben dieses Buches begann. Als viel zitiertes Brennglas legt diese Krisensituation einmal mehr das gesamtgesellschaftliche Ungleichgewicht zuungunsten der weiblichen Bevölkerung offen. Frauen sind es, die größtenteils in »systemrelevanten« Berufen arbeiten und die Zeiten des Lockdowns für alle erträglicher gestalten. Sie managen die Familie, betreuen die Kinder beim zu Hause stattfindenden Schulunterricht und verzichten zugunsten der Familie auf ihre nächsten Karriereschritte. Die Hans-Böckler-Stiftung spricht in diesem Kontext schon von einem Rückschritt durch Corona.¹³

Die selbsterfüllende Prophezeiung und das Rollenbild der Frau

Woher kommt diese Zurückhaltung, wenn es um das eigene Vorankommen, um das Zugeständnis einer Wertigkeit der eigenen Leistungen geht? Ist es die sprichwörtliche selbsterfüllende Prophezeiung (»So viel werde ich niemals