

MINDSET



2. Warum Frauen oft zu zaghaft über ihr Geld verhandeln

Neulich streikte mein Mobiltelefon. Der Akku war leer, das Ladekabel hinüber. Wo kriegte ich jetzt bloß schnell für mein altes iPhone ein neues Ladekabel her? Im Internet gab es eines zum Preis von 1,99 Euro. Die Lieferung sollte allerdings mindestens zwei Tage dauern. Das hätte bedeutet: Die Fotos für den Newsletter, die noch auf dem Mobiltelefon waren, nicht herunterladen zu können, die erwarteten Anrufe für Terminvereinbarungen würden ins Leere laufen, zwei Tage lang würde ich telefonisch nicht mehr erreichbar sein ...

Ich wurde zunehmend nervös. Also klapperte ich vor dem nächsten Termin noch einige Läden ab. Beim Mediensupermarkt: Fehlanzeige. Im Telekommunikationsgeschäft ebenso. Doch bei einem kleinen, vollgestopften Secondhand-Phoneshop hatte ich Glück. »Klar haben wir das da«, sagte der Verkäufer. Ich war überglücklich und kaufte das Kabel für 12,50 Euro. Der Preis war mir egal. Ich war einfach froh, mein Problem gelöst zu haben, und suchte mir bei der anschließenden Veranstaltung in einer stillen Ecke eine Steckdose, mittels der ich mein smartes Ding wieder zum Leben erwecken konnte.

Was erzählt uns diese kleine Geschichte über Preise und Menschen?

Erstens: Preise sind in hohem Maße fiktiv. Es sind zunächst einmal nur Zahlen. In diesem Fall: 12,50 Euro versus 1,99 Euro.

Zweitens: Was ich bereit bin zu zahlen, hängt davon ab, wie viel mir das, was ich erwerben will, wert ist. Die 12,50 Euro waren es mir in dem Moment wert, mein Erreichbarkeitsproblem sofort, ohne Wartezeit, lösen zu können. Es zählt also keineswegs immer der günstigste Betrag. Das sollten Sie jedes Mal im Hinterkopf haben, wenn Sie – egal über was – verhandeln! Es zählt viel mehr, ob Sie das Problem Ihres

Gegenübers lösen können. Und wie dringend Ihr Gegenüber Sie zur Problemlösung braucht. Dazu später mehr.

Bleiben wir zunächst beim ersten Punkt. Der ist wichtig, wenn Sie in eine Gehalts- oder Preisverhandlung gehen. Es scheint, dass wir Frauen diese Tatsache, dass Preise = Zahlen sind, immer dann vergessen, wenn wir für uns selbst verhandeln: um *unser* Gehalt oder um die Preise, die wir für *unser* Angebot haben möchten.

Nur so lässt es sich erklären, dass Frauen noch immer weniger verdienen als Männer – für die gleiche Arbeit. Der internationale Begriff dafür ist »Gender Pay Gap«, zu Deutsch: geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Nach einer Studie der Glassdoor Economic Research Group vom März 2016² beträgt das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Deutschland 5,5 Prozent. Das heißt, Frauen verdienen 5,5 Prozent weniger als Männer – bei gleichen Tätigkeiten.³ Das klingt erstmal nicht so viel. Doch lassen Sie mich das kurz an einem Beispiel durchrechnen: Bei einem Monatslohn von 3000 Euro brutto wären das 165 Euro pro Monat weniger. Macht auf das Jahr bezogen bei zwölf Monatslöhnen 1980 Euro. Rechnen wir diese Lohndifferenz auf 45 Rentenbeitragsjahre, dann hat eine Frau in dieser Zeit 89 100 Euro weniger verdient als ein männlicher Kollege und bekommt später auch weniger Rente als er.

5,5 Prozent verdienen Frauen in Deutschland also weniger als Männer. Liegt es daran, dass Frauen weniger qualifiziert sind als Männer? Nein. Bringen sie weniger Leistung? Auch das nicht. Was ist dann der Grund für die Lohndifferenz?

Im Wesentlichen sind es zwei Gründe:

Erstens sind Frauen, die ebenso selbstverständlich fordern wie Männer, noch immer eher Ausnahmen.

Zweitens machen Frauen im Gegensatz zu Männern nach meiner Erfahrung oft einen entscheidenden Fehler: Sie denken, mit ihrer Gehalts- oder Honorarforderung würden sie ihre *Leistung* oder ihren *Wert* verhandeln. Doch es geht nur um eine *Zahl*, nämlich die Höhe ihres Gehalts oder Honorars. Nicht mehr und nicht weniger.

Die Zahl, mit der Ihre Leistung vergütet wird, hat aber mit Ihrer Leistung oder Ihrem Wert zunächst gar nichts zu tun. Was Sie daran erkennen, dass dieselbe Arbeit, Dienstleistung oder dasselbe Produkt von verschiedenen Arbeit- oder Auftraggebern oft sehr unterschiedlich

vergütet wird. Ihr Angebot kann der Deutschen Bank 10 000 Euro wert sein, ein mittelständischer Betrieb würde Ihnen dafür aber vielleicht nur 2 000 Euro bieten. Machen Sie sich also ganz bewusst: Wenn Sie um Honorare oder Gehälter verhandeln, verhandeln Sie zunächst einmal eine Zahl und nicht *Leistungen* und *Werte*. Schon gar nicht *Ihren Wert* oder *Ihre Leistung*.

So nüchtern sehen das aber meistens nur Männer. Wir Frauen verhandeln mit dem Gehalt oder dem Preis für unsere Dienstleistung oft unbewusst auch unsere ganze Person und unsere Leistung. Damit machen wir uns das Verhandeln unnötig schwer und schüren obendrein noch unsere Angst vorm Scheitern. Denn eine Ablehnung unserer Forderungen würden wir auch auf unsere Person beziehen. Dieses Risiko gehen wir lieber nicht ein. Und fragen gar nicht erst. Das erklärt, warum wir uns manchmal selbst ein Bein stellen und Männer in Sachen Gehalt oft die Nase vorn haben.

Sich trauen zu fragen

Linda Babcock, die als Professorin an der Carnegie Mellon University viel zum Verhalten der Geschlechter beim Verhandeln forscht, fand heraus, dass die Einstiegsgehälter von Berufsanfängerinnen, die einen Master of Business Administration in der Tasche haben, rund 4 000 US-Dollar unter dem lagen, was ihre männlichen Kollegen verdienten. Aus einem einzigen Grund: 57 Prozent der Männer fragten nach einer höheren Entlohnung des ursprünglichen Angebots, während nur 7 Prozent der Frauen gewagt hatten, danach zu fragen. Diejenigen, die fragten – Männer wie Frauen –, erhielten im Durchschnitt 4 053 US-Dollar mehr als die, die nicht gefragt hatten.⁴ Wir Frauen verhandeln einfach seltener als Männer in so wichtigen Bereichen wie Gehalt und Beförderung.

Wie viele von uns haben das Verhandeln im Rahmen unserer Berufsausbildung gelernt? Nach meiner Erfahrung die wenigsten. Ich auch nicht. Deshalb habe ich lange nach der Versuch-macht-klug-Methode ge- und verhandelt, inklusiv kostspieliger Irrtümer. Wenn Sie nach der Lektüre dieses Buches das Verhandeln zukünftig systematisch