

Gehalt und Gehaltsverhandlungen

Arbeitsauftrag für die erste Gruppenphase (am besten aushändigen)

- Lest euch die „Fragen und Antworten“ zum jeweiligen Thema durch.
- Bitte beantwortet anschließend in der Gruppe folgende Fragen:
 - Worum geht's und was sind die zentralen Punkte?
 - Welche Handlungsoptionen haben Frauen vor dem Hintergrund der Situation?
 - Habt ihr als Gruppe politische Forderungen zum Thema?
- Alle Gruppenmitglieder sollten im Anschluss in der Lage sein, in kleiner Runde von euren Ergebnissen zu berichten. Macht euch also am besten Notizen.

Arbeitsauftrag für die zweite Gruppenphase (nur mündlich)

Bitte tauscht euch über die Ergebnisse und Erkenntnisse eurer Gruppenarbeiten aus. Dafür habt ihr 20min Zeit. Bitte achtet darauf, die Zeit so einzuteilen, dass alle zu Wort kommen (pro Person 5min).

FAQs:

Was ist eigentlich Gehalt?

Im Gehalt drückt sich Folgendes aus:

- Der Gegenwert für deine Arbeit, deine Leistung und dein Engagement.
- Der Gegenwert für deine Zeit (Stichwort: Überstunden).
- Der Gegenwert für deine Qualifikation, deine Ausbildung, dein Know-how.
- Aspekte, die du nicht beeinflussen kannst, wie z. B. die Marktsituation, die Branche, die Unternehmensgröße und das Personalbudget, also wie viel das Unternehmen für die jeweilige Position ausgeben will/kann.
- Eine Investition in die Zukunft des Unternehmens (= ein besonders gutes Argument, wenn du spezielle Fähigkeiten hast oder zukunftsweisende Projektideen).

Welche Rolle spielt meine Gehaltsverhandlung für den Gender Pay Gap?

Zunächst einmal beschreibt der Gender Pay Gap ein strukturelles Problem, nämlich dass Frauen in Deutschland durchschnittlich 21% weniger als Männer verdienen. Werden alle strukturellen Faktoren, wie etwa die häufigeren familiär bedingten Erwerbsunterbrechungen bei Frauen und die Tatsache, dass diese seltener Führungspositionen innehaben als Männer herausgerechnet, bleibt immer noch eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von 6% - und das bei vergleichbarer Position, Ausbildung und Tätigkeit! Dieser Unterschied wird als bereinigte Lohnlücke bezeichnet. Mit deiner eigenen Gehaltsverhandlung änderst zu zwar (erstmal) nichts am Gender Pay Gap, bekommst aber das, was du und deine Arbeit wert sind – und im Endeffekt ist das ein Beitrag zur Lohngerechtigkeit aller Frauen!

FINANZEN



Denn Frauen werden bei Gehaltsverhandlungen benachteiligt: sie werden im Preis mehr gedrückt als Männer, Studien zeigen, dass Arbeitgeber_innen – egal ob männlich oder weiblich – weniger bereit sind, Frauen ein hohes Gehalt zu bezahlen. Ihnen werden traditionelle Rollenklischees zum Verhängnis: ein gut verdienender Partner als wird Gegenargument vorgehalten und hartes Verhandeln und machtorientiertes Verhalten wird Frauen negativ ausgelegt („Heidi-Howard-Experiment“).

Was sollte ich vor und während meiner Gehaltsverhandlung beachten?

Vorher: Finde deine Minimal- und deine Maximalvorstellung. Recherchiere sie gut und passe sie an deine persönliche Situation an. Gehe **IMMER** mit der Maximalsumme in die Verhandlung rein. Verlass dich auf dein Bauchgefühl und pack eher noch ein paar Hundert Euro drauf. Übe vor der Verhandlung diese Summe laut und selbstbewusst auszusprechen. Trau dich! Überlege auch deine eigentliche Wunschsumme und dein wirkliches Minimum gut und versuche dies nicht zu unterschreiten. Dann bist du dir in der Verhandlung deiner Grenzen sicher und musst auch im Nachhinein nicht mit dir hadern. Gib außerdem immer die Brutto-Jahressumme an. Insgesamt sollte die Maximal, aber auch die Wunschsumme gut recherchiert, begründet und realistisch sein. Du kannst mit deiner Erfahrung und deinen Qualifikationen argumentieren (z.B. abgeschlossene Projekte, inhaltliches Know-how, aber auch Kontakte oder – als Berufseinsteigerin – frischen Wind für den Betrieb)!

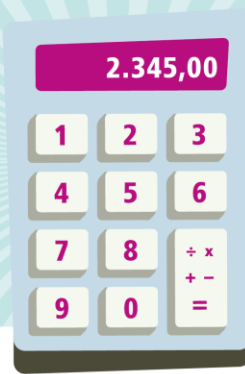
Währenddessen: Versuch authentisch und ehrlich mit dir selbst zu bleiben. Klar, es ist nicht einfach im Gehaltsgespräch nicht aus der Ruhe zu kommen. Du solltest zwar mit deiner Performance und deiner Qualifikation überzeugen, aber nicht immer kannst du deine Erfolge in Zahlen ausdrücken. Mach dir keinen Kopf! Im Zweifelsfall überzeugen deine Qualifikationen und deine gute Arbeit. Denk daran, was du wert bist! Die Bewerbungs- und Gehaltstrainerin Tina Groll rät außerdem: Verlass dich auf dein Bauchgefühl! Du bekommst es schon mit, wenn die Stimmung im Verhandlungsgespräch kippt. Nimm dir ein paar Stichworte, die du dir vorab aufgeschrieben hast, ins Gespräch mit rein und mach dir auch während des Gesprächs Notizen. Das kann das Gegenüber etwas verunsichern, wirkt aber gleichzeitig professionell. So ein „Spickzettel“ gibt dir zusätzlich Sicherheit. Trink zwischendurch einen Schluck, gönne dir eine kurze Denkpause, atme durch und stell viele Rückfragen! **WICHTIG:** Wer fragt, der führt! Mögliche Fragen im Gehaltsgespräch: „Warum geht das nicht?“ „Können Sie mir ... genauer erklären?“ „Wie sieht die Lohnentwicklung in Ihrem Unternehmen aus?“ „Welche Möglichkeiten für ... gibt es?“ „Wann können wir wieder darüber sprechen?“ „Was muss passieren, damit ...?“. Sie rät außerdem: Spiel mit Worten: Benutze lieber „verdienen“ als „bekommen“ oder „Gehaltsanpassung“ als „Gehaltserhöhung“.

Manchmal sind solche Gespräche eine Art Stresstest. Bleib sachlich, freundlich und geduldig. Als Kompromiss kannst du immer Add-ons vorschlagen (siehe nächste Frage) – aber bloß nicht zu früh!

Welche sogenannten „Add-ons“, also geldwerte Vorteile, gibt es? Wann sollte ich danach fragen?

Handy, Firmenlaptop, Firmen-Auto/-Roller/-Fahrrad, ÖPNV-Ticket, Bahncard, Sportangebote, Weiterbildungen, Physiotherapie/Massagegutscheine, Essensgutscheine, mehr Tage Urlaub, Homeoffice, kürzere Arbeitszeit, Sabbatical, Weiterbildung, Zuschuss zum Kita-Platz oder Wäsche-Service (gibt es wirklich!). Diese zusätzlichen Angebote (und viele

FINANZEN



mehr) sind willkommene Add-ons, die du in einem Bewerbungsgespräch oder bei einer Nachverhandlung anfragen/heraushandeln kannst, falls du dein Gehalt (derzeit) nicht höher ansetzen kannst. Überlege dir selbst, was du haben möchtest/was für dich sinnvoll ist!

Ein häufig angebotenes und wichtiges Add-on ist die sogenannte betriebliche Altersvorsorge. Unter betrieblicher Altersvorsorge versteht man den Aufbau einer Zusatzrente über den Arbeitgeber. Diese solltest du aber nur abschließen, wenn dein Arbeitgeber auch etwas dazu bezahlt. Überleg dir gut, ob sich eine „Brutto-Entgeltumwandlung“, die von deinem Brutto-Monatslohn abgezogen wird, sich für dich lohnt.

Erkundige dich bei deinem Arbeitgeber unbedingt nach vermögenswirksamen Leistungen! Wenn dies für die Beschäftigten angeboten wird, sind das mindestens 26,59 Euro pro Monat. Dazu musst du lediglich einen Bau- oder Fondssparvertrag abschließen. Bei deiner Bank richtest du ein Konto dafür ein und dein Arbeitgeber zahlt dort seinen Teil ein. Meist lohnt es sich sogar wenn du nur einen befristeten Jahresvertrag hast. Beim Jobwechsel kannst du den Vertrag ruhen lassen und wieder aktivieren, sobald du einen Arbeitgeber hast, der dir wieder vermögenswirksame Leistungen zahlt. Einen solchen Sparvertrag muss man ca. sieben Jahre besparen, um an das Geld ranzukommen. Übrigens: Ein Bausparvertrag bedeutet nicht unbedingt, dass du davon ein Haus bauen oder kaufen musst!

Wann verhandelt frau am besten das Gehalt?

Vor dem Gespräch: In Stellenanzeigen steht häufig, dass du deinen Gehaltswunsch angeben sollst. Gib dann in deiner Bewerbung das gut recherchierte Jahres-Brutto-Gehalt an. Bei tariflich bezahlten Stellen steht häufig in der Anzeige, welche Tarif-Stufe gezahlt wird. Wenn in der Anzeige keine Informationen zum Gehalt stehen, könntest du z. B. Folgendes in deine Bewerbung schreiben: „Ich würde mich freuen meine Gehaltsvorstellungen mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch zu klären.“ Wenn du deine Unterlagen in einem Bewerber-Content-Managementsystem hochladen sollst, dann sortieren Algorithmen automatisch aus. Deshalb setze dein Maximum etwas herunter, aber so, dass du noch knapp über deinem Idealwert liegst.

Im Bewerbungsgespräch: Wenn das Gespräch mit der Personalerin oder Arbeitgeberin gut läuft, wird am Ende häufig folgende Frage an die Bewerberin gestellt: „Was haben Sie sich denn vorgestellt?“ Hier kannst du auf jeden Fall deine Maximalsumme nennen! Wenn das Gegenüber dem sofort zustimmt, ist das natürlich ein super Erfolg! Aber das zeigt dir auch, dass du hättest mehr verlangen können. Wenn es heißt, dass deine Gehaltsvorstellungen erst einmal geprüft werden müssen, dann bist du im Rennen und alles geht seinen Gang. Wenn es aber heißt, dass die von dir genannte Summe auf keinen Fall geht, dann frag auf jeden Fall nach, warum nicht. Häufig, gerade bei Einstiegspositionen, wirst du gefragt, wie du auf diese Zahlen kommst. Jetzt hast du die Chance zu zeigen, wie gut du recherchiert hast und mit welchen Argumenten du überzeugen kannst.

Nachverhandlungen, wenn du schon berufstätig bist: Gute Zeitpunkte das Gehalt nachzuverhandeln sind (jährliche) Mitarbeiter_innengespräche, das Ende der Probezeit oder bei Klärung von Vertragsmodalitäten, z. B. Vertragsverlängerungen. Ansonsten wird in der freien Wirtschaft jedes Jahr neu verhandelt. Allein schon aufgrund der Inflation solltest du am Ball bleiben. Denn sonst würdest du verhältnismäßig immer weniger bekommen und mit der Zeit wird es schwieriger größere Gehaltssprünge zu machen. Du kannst dennoch bereits nach einem halben Jahr einen neuen Ver-

FINANZEN



2.345,00



sich starten, vor allem wenn du sehr unzufrieden mit deinem Gehalt bist. Verstehe es als Zeichen deines Selbstbewusstseins! Nach einer abgeschlossenen Weiterbildung ist es ebenso klug wieder in den Ring zu steigen, denn damit hat sich dein „Marktwert“ erhöht.

Soll ich beim Einstiegsgehalt eher einen Kompromiss machen und später mehr heraus handeln?

Versuch gleich so hoch wie möglich einzusteigen! Viele Chef_innen argumentieren später, dass sie das Gehalt nur um zwei bis vier Prozent pro Jahr erhöhen können. Das sollte aber sowieso im Jahr drin sein (s. nächste Frage). Das heißt wenn alle Kolleg_innen diese Gehaltserhöhung im Jahr bekommen und du zu niedrig einsteigst, vergrößert sich die Lücke zwischen euren Gehältern. Es wird sehr schwer, diese Lücke später zu schließen. Manchmal hilft auch nur der Wechsel in einen anderen Job.

Was sage ich eigentlich, wenn ich im Bewerbungsgespräch zu meiner Familienplanung gefragt werde?

Weil diese Frage nicht entscheidend für die Anstellung oder die Festlegung deines Gehalts sein darf und deine Privatsache ist, musst du sie nicht beantworten oder darfst sogar die Unwahrheit sagen. Du darfst aufgrund einer Schwangerschaft/deiner Familienplanung nicht benachteiligt werden (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 3 Abs. 1). Doch leider passiert dies häufig genug. Es empfiehlt sich deshalb entweder zu versuchen, das Thema zu umschiffen oder etwas zu sagen wie: „Mein Partner / meine Partnerin und ich haben beschlossen uns die nächsten Jahre auf den Beruf zu konzentrieren. Also können Sie mit meiner vollen Einsatzbereitschaft planen.“ Das kannst du selbst dann sagen, wenn du schon schwanger bist.

TIPP: Infos zum Thema Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld aus unserem Webinar findest du hier: www.was-verdient-die-frau.de/elterngeld

Was ist das Entgelttransparenzgesetz und wie wirkt es?

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen trat im Juli 2017 in Kraft und soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen. Dafür sieht es folgende Bausteine vor: Einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte, die Aufforderung von Arbeitgebern zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren sowie eine Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Eine Evaluation des Gesetzes 2019 bestätigte jedoch, dass es in seiner jetzigen Form nicht die beabsichtigte Wirkung entfaltet: In den ersten zwei Jahren nach in Kraft treten des Gesetzes haben nur 2% aller befragten Beschäftigten (entspricht 43 Anfragen, 21 davon von Frauen und 22 von Männern), davon 4% in großen Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, Gebrauch von ihrem Auskunftsrecht über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gemacht. Weniger als die Hälfte der dazu aufgeforderten Unternehmen (45%) haben eine Überprüfung ihrer betrieblichen Entgeltstrukturen durchgeführt, im Öffentlichen Dienst überprüfte sogar nur ein Viertel diese.

FINANZEN



2.345,00



Der DGB fordert daher, dass der Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten gelten muss, unabhängig von der Größe des Betriebs. Derzeit gilt dieser nämlich nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Da zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten, sind sie bisher vom Gesetz ausgeschlossen. Zudem brauche es eine Pflicht zur Durchführung zertifizierter Prüfverfahren und Berichte, statt der bloßen Aufforderung – sowie empfindliche Sanktionen bei Nichterfüllung. Nicht zuletzt muss den Beschäftigten mit der Möglichkeit einer Verbandsklage der Rücken gestärkt werden, damit sie mit der erhaltenen Auskunft im Falle der Entgeltdiskriminierung und der Durchsetzung ihrer Rechte nicht alleine dastehen (Stand: 09/2019).

Wo recherchiere ich Einstiegs- und Durchschnittsgehälter?

- Der LohnSpiegel der Hans-Böckler-Stiftung bietet Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern in über 380 Berufen und Tätigkeiten: www.lohnspiegel.de
- Das Gehaltsportal www.gehalt.de bietet einen kostenfreien Zugang zu aktuellen Gehaltsdaten.
- Für Tarif-Löhne bietet sich die Webseite <http://oeffentlicher-dienst.info> an. Oder bei Gewerkschaften nachfragen!
- Jobbörsen, Absolvent_innen-Magazine, Karrieremessen, Karriereportale wie XING und LinkedIn
- Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: www.iab.de
- Informiere Dich auch auf der Arbeitgeber-Bewertungsplattform www.kununu.de über das jeweilige Gehaltsniveau und mögliche Extras.
- Recherchiere online und im Umfeld Näheres zur Marktsituation, was branchenüblich ist, wie viel es bei dieser Unternehmensgröße gibt und was Kolleg_innen verlangen/bekommen.

Wenn ihr Zuhause noch mehr über das Thema Gehaltsverhandlungen lesen wollt, schaut euch doch hier um:

- Blog für Führungsfrauen und solche, die es werden wollen: www.diechefin.net
- DGB Einschätzung zum Entgelttransparenzgesetz und dessen Evaluation: <https://www.dgb.de/themen/++co++d5fe2412-a307-11e9-a996-52540088cada>
- Frauen Finanz Blog Female Finance Forum: <https://www.femalefinanceforum.de>
- LohnSpiegel der Hans-Böckler-Stiftung: bietet Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern in über 380 Berufen und Tätigkeiten: www.lohnspiegel.de