

Neue Zürcher Zeitung

Für Frauen kann sich der Mut zur Lohnverhandlung auszahlen

Jede berufstätige Frau verdient monatlich durchschnittlich 657 Franken zu wenig. Wenn sie Lohnverhandlungen aber nicht aus dem Weg geht, kann sich das ändern.

Alexander Saheb

21.02.2020, 05.30 Uhr





Frauen in Führungspositionen des obersten Kaders erhalten 14% weniger Lohn als Männer auf der Teppichetage.

Buero Monaco / Imago

Monatlich verdienen Frauen in der Privatwirtschaft im Durchschnitt 657 Franken weniger als ihre männlichen Kollegen. In der öffentlichen Verwaltung beträgt diese geschlechtsspezifische Differenz 522 Franken. Für diese Lohndifferenz gibt es keinen nachvollziehbaren Grund. Das zeigt die Auswertung der Daten aus der Lohnstrukturerhebung 2016 durch das Bundesamt für Statistik. Eigentlich ist die monatliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen wesentlich grösser und beträgt im öffentlichen Sektor monatlich rund 1500 Franken, in der Privatwirtschaft etwas mehr. Allerdings lassen sich etwa zwei Drittel davon mit Faktoren wie beruflicher Stellung, Erfahrung oder Ausbildung

begründen, berichten die Statistiker.

Chefinnen besonders betroffen

Besonders ausgeprägte Lohndifferenzen finden sich ganz oben: Frauen in Führungspositionen des obersten Kaders erhalten 14⁰% weniger als Männer auf der Teppichetage. Zudem sind ältere Arbeitnehmerinnen generell stärker betroffen als jüngere: Bei den über 49-Jährigen beträgt die Lohndifferenz zu Männern 9%, bei den unter 30-Jährigen sind es nur 3,5%. Auffällig ist zudem die Lohnstruktur der Finanzbranche: Bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern bekommen Frauen rund 11% weniger Lohn als Männer.

Diese Differenzen sind für Barbara Ruf, Leiterin der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern, ein Indikator mangelnder Gleichstellung. Von Gesetzes wegen seien die Arbeitgeber in der Pflicht, Lohngleichheit zu gewährleisten. Doch auch Arbeitnehmende können aktiv dazu beitragen. «Mitarbeitende sollten bei Lohnverhandlungen den Spielraum ausnutzen», findet Ruf. Wie

gross der in einzelnen Unternehmen wirklich ist, wird schon bald eine neue Datengrundlage zeigen.

Spielraum wird dokumentiert

Ab Juli 2020 sind Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden verpflichtet, die Lohngleichheit im Betrieb nachzuweisen. Das betrifft 0,9% der Unternehmen und 45% der Beschäftigten. Die Arbeitnehmenden müssen über die Ergebnisse informiert werden. Das entsprechende Gesetz sieht jedoch keine Sanktionen für Firmen vor, die der gesetzlich geforderten Gleichstellung von Frau und Mann nicht nachkommen.

Somit sollte verhandeln, wer seinen Lohn steigern möchte. Dass sich das lohnt, zeigt das «Nationale Barometer zur Gleichstellung». In einer repräsentativen Umfrage hat die Hochschule Luzern ermittelt, dass knapp sechs von zehn Männern und fünf von zehn Frauen schon einmal über ihren Lohn verhandelt haben. Männer waren dabei erfolgreicher: Sie erhielten in 60% der Fälle eine Lohnerhöhung, bei Frauen waren es

47⁰%.

Männer verlangen mehr

Die Beobachtungen von Nicolai Mikkelsen, Geschäftsführer der auf Fach- und Führungskräfte des mittleren Managements spezialisierten Personalberatung Michael Page in Zürich, reflektieren die Statistik. Dass die Löhne für Männer oft höher sind als für Frauen, liegt seiner Beobachtung nach daran, dass Männer beim Neueintritt in ein Unternehmen meist einfach mehr verlangen.

Frauen treten dagegen etwas zurückhaltender auf, wenn sie ihre Lohnvorstellungen präzisieren sollen. Nach einigen Jahren Betriebszugehörigkeit zeigt sich ein ähnliches Bild: Männer sind laut Mikkelsen wesentlich aktiver damit beschäftigt, ihre Leistungen in den Vordergrund zu stellen. Das passiert zur Bonuszeit besonders oft, weiss der Personalexperte. Frauen hingegen handeln nicht so.

Aktiv Erhöhung verlangen

Aus seiner Sicht wäre es für Frauen ratsam, die Scheu vor solchen Gesprächen abzulegen und auch einmal aktiv nach einer Gehaltserhöhung zu fragen. Natürlich auf Basis guter Informationen über den eigenen Marktwert: «Portale wie Salarium, Pay Scale oder Glassdoor helfen, sich besser einzuschätzen», meint Mikkelsen. Man könne aber auch einfach einmal einen Personalvermittler anrufen und nach dem für die persönlichen Leistungen erzielbaren Lohn fragen. Sollte man bei seinen Bemühungen um einen höheren Lohn aber wiederholt feststellen, dass kein Entwicklungsspielraum bestehe, sei möglicherweise ein Wechsel des Arbeitgebers angebracht.

Und dann sollte man den Mut aufbringen, über den Lohn zu sprechen. «Sehr viele Frauen – und auch einige Männer – glauben, dass man den Lohn nicht verhandeln kann», berichtet Sibyl Schädeli, die als Coach Lohnverhandlungskurse für Frauen gibt. Unternehmen stellen ihre Lohnsysteme zudem gern als feststehend dar. Das lasse Frauen oft glauben, sie erhielten ohne weiteres den richtigen Lohn, meint Schädeli.

Aus ihrer Sicht ist es der grösste Fehler, keine Verhandlung zu versuchen.

Angst, schlecht anzukommen

Die Basler Expertin hat Erfahrung mit einer zweigeteilten Klientel. Einerseits gibt sie entsprechende Kurse im Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern. Da dieses Angebot sehr günstig ist, seien die Kurse sehr gut besucht. Es kommen vor allem Frauen ohne oder mit geringen Führungsfunktionen, beispielsweise administrative Fachkräfte. Andererseits gibt Schädeli auch Einzelcoachings und öffentliche Seminare. Hier berät sie Frauen mit Positionen im mittleren und oberen Kader wie beispielsweise Professorinnen oder leitende Ärztinnen.

Allerdings beobachtet sie immer das gleiche Hauptproblem: Die Frauen haben Angst, beim Gegenüber schlecht anzukommen, wenn sie den Lohn verhandeln wollen. Dabei ist das für Schädeli eine unbedingte Notwendigkeit, sei es beim Stellenantritt, sei es nach einigen Jahren im Betrieb. Diese Verhandlungen sollten aber auf einer belastbaren

Informationsgrundlage über branchenübliche Einkommen stattfinden. Sonst würde der Vergleichswert zur Bewertung des vom Arbeitgeber angebotenen Lohns fehlen.

Hoch einsteigen

Im Gespräch selbst sollte man sich trauen, auch eine vergleichsweise hohe Lohnforderung vorzubringen. Man erhalte dadurch am Ende meist einen höheren Betrag. Die Gegenseite wiederum habe durch das Herunterhandeln gleichzeitig das Gefühl, «gewonnen» zu haben.

Schädeli ist der Ansicht, dass Arbeitgeber nicht die günstigste, sondern eine gute Arbeitskraft einkaufen möchten. Dadurch ist beim Lohn immer eine gewisse Verhandlungsspanne vorhanden. Dann könne man als Arbeitnehmerin fordernd auftreten – aber nur, wenn die eigene Arbeitskraft gefragt sei und nicht noch zehn vergleichbare Kandidatinnen warteten.

Früheren Lohn nicht nennen

Häufig werde auch der Fehler gemacht, eine Spanne für den Lohn zu nennen. Wer das tut und 6000 bis 7000 Franken vorschlägt, dem könnten durchaus nur 5800 Franken angeboten werden. Es sei dann besser, gleich 6500 bis 7500 vorzuschlagen, findet Schädeli. Seinen früheren Lohn sollte man keinesfalls nennen, da daraus eine Verhandlungsfalle entstehen kann.

Erstens sei diese Zahl irrelevant, zweitens verhindere sie eine unbelastete, neue Verhandlung. Vielmehr würden alte Verhandlungsfehler einfach fortgeschrieben. Schädeli betont auch, dass Frauen den Mut haben sollten, ein zu tiefes Lohnangebot abzulehnen. Fehle diese Option, könne die Gegenseite letztlich den Lohn diktieren. Manchmal werde aber nach einem anfänglichen «Nein» doch noch ein besseres Angebot gemacht.

Mehr zum Thema

Neue Daten zum Frauenanteil in deutschen Vorständen nähren Quotengelüste

Der Frauenanteil in den Vorständen der grössten deutschen Unternehmen ist 2019 etwas stärker gestiegen als zuvor. Er bleibt mit gut 10% aber gering und belebt damit die Debatte über eine gesetzliche Quote.

René Höltschi, Berlin 23.01.2020



Starke Frauen mit Lebenserfahrung – Cecilia Bartoli über ihre Rollen- und Zukunftspläne

Der Weltstar kehrt mit der Titelpartie in Glucks «Iphigénie en Tauride» an die Oper Zürich zurück. Im Gespräch verrät Bartoli Details ihrer weiteren Karriereplanung.

Thomas Schacher 30.01.2020



Copyright © Neue Zürcher Zeitung AG. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung,
Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne
vorherige ausdrückliche Erlaubnis von Neue Zürcher Zeitung ist nicht gestattet.