

# Frauen, verhandelt besser!

In Deutschland gibt es nach wie vor zu wenige Frauen in Schlüsselpositionen. Die Wirtschaft muss sich ändern, damit wir künftig mehr Gleichberechtigung im Berufsleben haben, sagt die Management-Professorin Johanna Bath. *Ein Interview von Anna Heidt*



**Frau Bath, Sie haben erst als Unternehmensberaterin, dann im Management von Daimler gearbeitet. In Ihrem Buch fordern Sie, dass Frauen, die fair bezahlt werden wollen, selbst aktiv werden müssen. Wie liefen Ihre letzten Gehaltsverhandlungen?**  
Mir ist bei einem Bewerbungsgespräch mal ein Jahresgehalt angeboten worden, das 30.000 Euro unter meinen Vorstellungen lag. Ich habe dem Personal dann gesagt, dass wir so leider nicht zusammenkommen werden. Ich dachte damals, das war's jetzt. Aber dann hat er die 30.000 einfach draufgelegt – ohne eine Sekunde zu überlegen.

**30.000 Euro sind doch mal ein guter Grund, dass Frauen öfter ihr Gehalt verhandeln sollten...**  
Bei Akademikern verhandeln 59 Prozent der Männer ihr Einstiegsgehalt, aber nur sieben Prozent der Frauen. Sie befürchten, auf Ablehnung zu stoßen oder nicht sympathisch zu

*„Für einen Mann ist es 60-mal wahrscheinlicher, Vorstandschef zu werden, als für eine Frau. Auch in Branchen, in denen vor allem Frauen arbeiten.“*

wirken. Hier gilt es, eigene Ängste zu überwinden und gegebenenfalls auch eine längere Jobsuche in Kauf zu nehmen. Viele Frauen beginnen aber zu spät mit der Suche nach einer neuen Stelle, nämlich erst dann, wenn die Situation in der aktuellen Position für sie nicht mehr erträglich ist. Wenn man sofort einen neuen Job braucht, ist man aber in einer schlechten Verhandlungsposition. Ein viel besserer Zeitpunkt, die Fühler auszustrecken, ist es, wenn man zum Beispiel gerade ein Projekt erfolgreich abgeschlossen hat. Auch wenn das bedeutet, die eigene Komfortzone zu verlassen, sich in anstrengende Bewerbungsprozesse zu stürzen. Das sind Situationen, die Frauen in der Regel mehr stressen als Männer.

**Um bei den Männern zu bleiben. Sie schreiben, dass gerade die Wahl des Partners mitentscheidend ist für die**

**Optionen, die sich einer Frau im weiteren Verlauf ihres Berufslebens bieten. Sie haben eine drei Jahre alte Tochter. Wie haben Sie und Ihr Partner die Familienarbeit organisiert?**  
Mein Partner und ich wechseln uns mit den Phasen ab, in denen wir uns mehr auf die Karriere konzentrieren. Ich habe zum Beispiel ein halbes Jahr nach der Geburt unserer Tochter wieder Vollzeit gearbeitet, während er Elternzeit genommen hat. Jetzt gerade schaue ich, dass ich meinen Job rund um die Zeit mit meiner Tochter organisiert bekomme, während er sich voll der Arbeit widmet.

**Jetzt muss ich an die Überschrift Ihres zweiten Kapitels denken: „Frauen sind doch bereits gleichberechtigt“. Allerdings bezeichnen Sie diese Aussage als Mythos.**

Unsere Gesellschaft ist in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit heute so weit wie nie zuvor. Trotzdem erhalten Frauen im Durchschnitt eine um 26 Prozent niedrigere Rente als Männer, drei von fünf Frauen sind von Altersarmut bedroht. Zudem stagniert die Anzahl von Frauen auf allen Führungsebenen oder wächst nur im Schnecken tempo. Für einen Mann ist es 60-mal wahrscheinlicher, Vorstandschef zu werden, als für eine Frau. Und diese Zahlen treffen auch auf Branchen zu, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten. Auch bei der Bezahlung sind Frauen deutlich schlechter gestellt. Der aktuelle bereinigte Gender-Pay-Gap beträgt sechs bis sieben Prozent. Ich glaube, jeder von uns würde sich beschweren, wenn er sieben Prozent weniger verdienen würde als die Person nebenan, die denselben Job macht.

**Oft hört man in Unternehmen auch den Satz, Frauen wollen gar nicht Karriere machen.**

Frauen sind nicht unmotiviert, sie sind anders motiviert. Männer tendieren eher zum Machtstreben, während Frauen soziale Anerkennung bevorzugen. Macht ist hier gar nicht negativ gemeint, vielen Männern ist es einfach wichtig, dass sie ihre Ziele umsetzen können, gegebenenfalls auch mal gegen den Willen von anderen. Das ist ein Führungsstil, der heute in vielen Firmen speziell im mittleren Management noch sehr weit verbreitet ist. Als Frau kämpfe ich dort dann die ganze Zeit gegen meine eigene Natur an, sprich, ich würde gerne viel mehr im Team arbeiten. Das funktioniert aber nicht, wenn ich mit zehn Menschen in einem Raum sitze, die alle nur ihre Zie-

le durchdrücken wollen. Das ist für die meisten Frauen demotivierend, während ein bestimmter Typus Mann gestärkt aus solchen Konflikten herausgeht.

**Und was können Unternehmen tun in Sachen Frauenförderung?**

Firmen könnten sich beispielsweise überlegen, wofür sie ihren Mitarbeiter Boni zahlen wollen. Natürlich ist es einfach zu sagen, Vertriebler A hat eine Million Umsatz gemacht, Vertriebler B zehn Millionen, letzterer ist also besser und wird belohnt. Da spielt es dann keine Rolle, unter welchen Opfern der Umsatz erzielt wurde. Aber warum sollten nicht Führungskräfte einen Bonus bekommen, die ihr Team besonders gut in die Arbeit einbezogen haben?

**Weil es schwierig zu messen ist.**  
Richtig, aber es gibt Unternehmen, die in diese Richtung gehen. Daimler hat zum Beispiel ein 360-Grad-Feedback für Führungskräfte eingeführt. Diese werden jetzt nicht mehr allein von ihrem Chef bewertet, sondern zusätzlich von den Mitarbeitern, Kollegen sowie ausgewählten Kunden. Die Meinungen von 20 bis 30 Menschen ergeben schon ein rundes Bild. Vorher haben halt in der Regel 55 Jahre alte Männer bestimmt, was belohnenswert ist und was nicht. Jetzt entscheiden diese Frage alle Mitarbeiter. Das ist natürlich aufwendig, aber gerade in großen, dezentralen Firmen ist das für mich die einzige Möglichkeit, einen objektiven Maßstab reinzubringen.

**Würde es mehr Frauen in Führungspositionen bringen, wenn man diese auch in Teilzeit ausüben könnte?**

Wenn das im Unternehmen nur das Mutti-Programm ist, dann werden diese Jobtandems nie akzeptiert. Dann wird das immer eine Mitleidsnummer bleiben. Wenn Führung in Teilzeit hingegen Männern wie Frauen in allen Lebensphasen offensteht, dann ist das der richtige Weg. Ich würde mir generell wünschen, dass das Berufsleben in unserer Gesellschaft nicht mehr als gerade Linie nach oben betrachtet wird. Dafür sind die einzelnen Lebensphasen doch viel zu unterschiedlich. Bei der Firma Trumpf können Mitarbeiter jährlich die Anzahl ihrer Wochenstunden anpassen – ohne ihrem Arbeitgeber eine Erklärung dafür liefern zu müssen. Allein das Wissen, dass man eine solche Möglichkeit in Anspruch nehmen kann, hilft doch in schwierigen Phasen im Leben.

**△ SUPER-SOPHIA**  
Die Netflix-Serie „Girlboss“ zeigt das Leben der erfolgreichen Unternehmerin Sophia Amoruso. Mit 32 Jahren stand die US-Amerikanerin auf der Forbes-Liste der erfolgreichsten Self-Made-Frauen der Welt.

FOTO: KAREN BALLARD/NETFLIX

**Mit der neuen SAP-Chefin Jennifer Morgan steht erstmals eine Frau an der Spitze eines Dax-Konzerns. Bewegt das etwas in Deutschland?**

Nein, ich glaube nicht. Klar, Frauen wie Jennifer Morgan haben Vorbildcharakter. Aber das ganze Thema Gleichberechtigung ist so komplex und mit politischen, unternehmerischen, gesellschaftlichen und individuellen Herausforderungen verknüpft, dass diese eine Frau nichts mehr als ein kleines Tröpfchen sein kann. Es ist übrigens spannend zu sehen, welche Fragen sie in Interviews gestellt bekommt. In den USA spielt es überhaupt keine Rolle, dass sie eine Frau ist. In Deutschland spielt ihr Geschlecht gleich in der ersten Frage eine Rolle. Ein Zeichen, dass für uns eine Frau als Vorstandschefin noch lange nicht selbstverständlich ist.

**Was läuft in Ländern wie den USA anders beim Thema Gleichberechtigung?**



FAKTEN

STATT MYTHEN

Johanna Bath ist Professorin an der European School of Business in Reutlingen. In ihrem Buch „Der Girlboss Mythos“ analysiert die gebürtige Pirmasenserin, wo wir heute beim Thema Gleichberechtigung stehen, und wie Frauen künftig im Berufsleben aufholen können.

FOTO: PRIVAT

*„Wenn Führung in Teilzeit nur das Mutti-Programm ist, dann werden Jobtandems nie akzeptiert werden. Sie müssen allen offenstehen.“*

In Deutschland ist das Thema unglaublich moralisch aufgeladen. Geschlechtergerechtigkeit ist ein Dauerbrenner in den Medien, es wird ohne Ende darüber geredet, aber leider nur wenig getan. Die Politik nutzt das Thema vor allem, um ihre jeweilige Wählerschaft zu mobilisieren. Deshalb konzentriere ich mich in meinem Buch auch auf die Fakten, weil zu viel Emotionalisierung der Gleichberechtigung schadet. Wir müssen die Diskussion versachlichen, nicht moralisch darüber urteilen, wie Menschen ihr Privatleben organisieren. Da gibt es kein Gut und Schlecht. Der Staat muss meiner Meinung nach eine möglichst neutrale Position einnehmen und es kann nicht sein, dass wir in Deutschland die Alleinverdiener-Ehe als unser Topmodell festgeschrieben haben – samt einem bescheuerten Ehegatten-Splitting, das Gehälter von Frauen künstlich niedrig rechnet.

## HOHE KANTE

### Doppelprovision

Riester-Sparer sollten mehrfach erhobene Gebühren zurückfordern, rät unser Experte.

MIT HARTMUT WALZ

„Während meiner Elternzeit habe ich zeitweise einen niedrigeren Eigenbetrag in meinen Riester-Vertrag eingezahlt, später habe ich ihn wieder erhöht. Kann es sein, dass mein Versicherer deswegen erneut Abschlussgebühren erhoben hat?“



Ja, das kann leider durchaus sein, denn einige Riester-Anbieter haben mehrfach Provisionen für ein und denselben Vertrag berechnet. Zunächst beim ursprünglichen Abschluss, dann bei der Anpassung des Eigenbetrags aufgrund des niedrigeren Einkommens während der Elternzeit und ein drittes Mal für die Wiederanhebung der Sparbeiträge. Zehntausende Riester-Sparer – die meisten davon Frauen – sind hiervon betroffen.

Erst kürzlich wurden diese Mehrfachprovisionen von der Finanzaufsicht und dem Finanzministerium verboten. Jedoch ohne die Anbieter zu zwingen, von sich aus mehrfach erhobene Provisionen zurückzuerstatten. Also müssen Sie leider selbst tätig werden und Ihren Riesteranbieter anschreiben. Immerhin hat die Verbraucherzentrale Hamburg einen Musterbrief verfasst, in den Sie lediglich Ihre Daten eintragen müssen. Sie finden diesen auf der Internetseite der Verbraucherschützer. Aktiv werden sollten alle Riester-Sparer, die ihren Eigenbeitrag während der Laufzeit gesenkt oder erhöht haben oder die nach einer Zahlungspause wieder angefangen haben, Beiträge einzuzahlen. Und im Interesse anderer Versicherter sollten Sie die Verbraucherzentrale auch über die Reaktion Ihres Versicherers informieren.

*Liebe Leser, haben Sie Fragen rund um Geld und Finanzen? Dann schicken Sie diese per E-Mail an ras-hohokante@rheinpfalz.de.*

Hartmut Walz ist Professor für Bankbetriebslehre an der Hochschule Ludwigshafen.  
[www.SchlieBlich-ist-es-Ihr-Geld.de](http://www.SchlieBlich-ist-es-Ihr-Geld.de)

## ZAHLEN, BITTE!

### Zugemüllt

222 Kilo Verpackungsmüll verursacht jeder Rheinland-Pfälzer pro Jahr rechnerisch.

VON ANNA HEIDT

Die Menge von Verpackungsmüll in Deutschland ist im Jahr 2017 auf ein Rekordhoch angestiegen. Laut dem Umweltbundesamt fielen 18,7 Millionen Tonnen an. Rechnerisch waren das 226,5 Kilogramm pro Person und drei Prozent mehr als im Vorjahr. In Rheinland-Pfalz gingen die Verpackungsabfälle hingegen mit 905.433 Tonnen im Vergleich zu 2016 zurück (minus 5,9 Prozent). Rein rechnerisch verursachen die Rheinland-Pfälzer also im Schnitt 222 Kilo Verpackungsmüll jährlich. Trotzdem landen auch in unserem Bundesland im Vergleich zu früher immer mehr Verpackungen im Müll. Im Jahr 2010 lag die Menge von Verpackungsmüll hierzulande noch bei 746.556 Tonnen.

