»Kämpfen Sie für ein hohes Einstiegsgehalt«

Das schärft die Management-Professorin und Coachin Johanna Bath ihren Klientinnen ein. Denn wer am Anfang wenig verlangt, kann das später kaum mehr aufholen. Und auch sonst sollten Frauen **ruhig mehr fordern**

INTERVIEW
MADLEN OTTENSCHLÄGER

Frau Prof. Bath, Sie arbeiteten als Beraterin, dann im Management bei Daimler. Heute fordern Sie, dass Frauen, die fair bezahlt werden wollen, selbst aktiv werden müssen. Sprechen Sie aus Erfahrung?
PROF. JOHANNA BATH: Ich sage, dass Frauen *auch* aktiv werden müssen, das ist ein Unterschied. Es gibt gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Gründe für den Gender Pay Gap, und an diese müssen wir ran. Doch die Stellschraube, die jede Frau unmittelbar drehen kann, ist ihr eigenes Handeln. Mein Augenöffner war ein Vorstellungsgespräch, bei dem mir ein Jahresgehalt angeboten wurde, das unter meiner Minimalforderung lag. Keine Peanuts, sondern absolut drastisch. Es waren tatsächlich 30 000 Euro weniger.

Weil Sie eine Frau sind?
Nein, ich vermute, weil ich damals noch sehr jung war. Der Frau-Faktor kann trotzdem zum Tragen kommen. Aus Studien wissen wir, und das bestätigt auch meine Erfahrung, dass Frauen schlechter und teils überhaupt nicht verhandeln. Mein Gehaltswunsch war aber keine Luftnummer, ich recherchiere vor solchen Gesprächen sehr gründlich. Und ich hatte einen Plan B: Erhalte ich meine Minimalsumme nicht, bewerbe ich mich weiter.

Wie reagierte Ihr Gegenüber auf die höhere Forderung?
Er akzeptierte mein Gehalt, es war eine Sache von Sekunden. Für mich ist das noch heute fast unbegreiflich. Dass wir uns nicht falsch verstehen: Es wird selten um eine so enorme Differenz gehen. Doch einen Verhandlungsrahmen, das machte mir mein Augenöffner sehr kraftvoll klar, den gibt es beinahe immer. Frauen müssen ihn nutzen! Und das – und jetzt spreche ich von einem der Knackpunkte für faire Bezahlung – gilt bereits beim Verhandeln ums Einstiegsgehalt.

Warum ist das Einstiegsgehalt wichtig?
Weil es der Grundstein ist für die Gehaltsentwicklung des gesamten Berufslebens. Vielen Frauen ist das nicht bewusst. Bei einer Umfrage einer US-amerikanischen Universität sagten 57 Prozent der männlichen Absolventen, dass sie ihr Einstiegsgehalt verhandelt hätten, bei den Frauen taten das gerade einmal sieben Prozent.

Was ist falsch daran, sich erst mal beweisen zu wollen und die Lorbeeren später zu sammeln, sprich bei der nächsten Gehaltsrunde um mehr Geld zu bitten?
So ticken Unternehmen nicht. In Konzernen folgt die Gehaltsentwicklung klaren Mustern. Mehr Geld gibt es beispielsweise höchstens alle zwei Jahre, auch um wie viel Prozent ein Gehalt steigen darf, ist mitunter fix, Entwicklungsstufen sind es sowieso. Wer niedrig einsteigt, wird deshalb niedrig bleiben. Es ist wie beim Kuchen: Ist der von Anfang an schön groß, sind es auch die einzelnen Stücke.

Was raten Sie Frauen, die schon länger oder sogar sehr lange im Job sind?
Sie müssen ihren Töchtern und jüngeren Freundinnen sagen, dass sie ihr Einstiegsgehalt verhandeln müssen. Aber auch wenn der Kuchen magerer ist: Natürlich bietet jede Gehaltsverhandlung eine Chance für fairere Bezahlung.

Sind Sie schon einmal gescheitert?
Ja. Für einen meiner ersten Arbeitgeber hatte ich ungewöhnlich viele Neukunden akquiriert, für mich war klar, dass sich das im Gehalt niederschlagen wird.

Ihre Chefs sahen das anders?
Sie sprachen sogar von weiblichem Charme als Grund für die gute Akquise! Schlussendlich habe ich meinen Arbeitgeber gewechselt. Auch das ist eine Stellschraube, um mehr zu verdienen. Frauen sind da teilweise zu zögerlich.

Was meinen Sie damit?
Wenn man wirklich nach oben will, muss man den nächsten Schritt gehen, wenn man Erfolge eingefahren hat und weiß, ▶

+21% #wir verdienen mehr
EINE BRIGITTE-AKTION FÜR EQUAL PAY

Gleiches Geld für gleiche Arbeit!

Dafür wollen wir in den nächsten Monaten in jedem Heft, im Netz und auf unseren Social-Media-Kanälen trommeln. Alle Infos zur BRIGITTE-Kampagne, unsere Unterstützer und ein **großes Online-Special** finden Sie unter **www.brigitte.de/equalpay**

ILLUSTRATION ANNA & ELENA BALBUSSO/THE I SPOT

Scanned by CamScanner

wie der Hase läuft. Das ist nach zwei bis fünf Jahren der Fall. Das ist aber auch der Zeitpunkt, zu dem man sich in einem Unternehmen angekommen fühlt. Nicht aus dieser Komfortzone zu wollen, ist absolut in Ordnung. Nur sollten Frauen den Preis für ihre Entscheidung kennen. Und sie sollten auch unbedingt wählerischer sein bei ihren Arbeitgebern.

Wählerischer?

Die Mehrheit der Firmen schreibt sich heute Frauenförderung auf die Fahne, manches sind aber pure Luftnummern. Frauen sollten prüfen, was eine Firma wirklich tut. Es macht einen Unterschied, ob man für ein Unternehmen arbeitet, das – teils fast mit Stolz – keine Frauen an der Spitze hat, oder eines, das flexible Arbeitsmodelle ermöglicht und auch auf Chefs und Chefinnen in Teilzeit setzt. Ich beziehe solche Informationen inzwischen auch in meine Konsumentscheidungen ein.

In vielen Berufen wird die typisch weibliche Form des Arbeitens bestraft, denn Teilzeitkräfte verdienen pro Stunde klar weniger als ihre Vollzeitkollegen.

Kleiner wird die Lohnlücke dort, wo Tarifverträge solche Modelle unterbinden. Auch hier kann also eine bewusste Arbeitgeberwahl mehr Geld aufs Konto bringen. Dass das nicht in allen Branchen möglich ist, ist mir bewusst. Frauen sollten deshalb wissen, dass sie nicht nur pro Stunde weniger verdienen, sondern dass auch die Lohnsteigerung geringer ausfällt. Da sie weniger am Arbeitsplatz präsent sind und oft auch weniger „für sich trommeln", sehen Chefs oft nicht die gleiche Notwendigkeit für Gehaltserhöhungen wie bei Vollzeitkollegen. Das heißt: Erhält der Vollzeitkollege einen Euro mehr pro Stunde, gibt es für die 40-Prozent-Kraft nicht automatisch 40 Cent mehr, sondern vielleicht nur 15. Das ist ungerecht, klar, zeigt aber, dass jedes weitere Prozent einen Unterschied macht.

Frauen arbeiten Teilzeit, weil sie den Mammut-Teil der Care-Arbeit stemmen. Sie haben eine drei Jahre alte Tochter: Wie teilen Sie und Ihr Freund sich die Familienarbeit?

Tatsächlich 50/50. Dass das nicht alle Eltern können oder wollen, weiß ich, und ich möchte unser Modell auch nicht als das einzig wahre propagieren. Was ich aber nicht verstehe: dass viele Frauen sich aus dem Gespräch verabschieden.

Wie meinen Sie das?

Frauen sind gut im Organisieren und langfristigen Denken. Geht es aber um ihre Berufsplanung, denken viele extrem kurzfristig. Sie erklären: Ich nehme ein Jahr Elternzeit, dann steige ich mit 20 Stunden wieder ein. Was ist in drei, fünf, zehn, 15 Jahren? Darüber muss jede Frau nachdenken und darüber im Gespräch bleiben, mit ihrem Partner und auch mit ihrem Arbeitgeber. Weiß ich als Abteilungsleiterin: Frau Maier plant zu erhöhen, und sei es in sechs, sieben Jahren, wenn ihr Kind in die Schule kommt, dann binde ich sie doch anders ein.

Und zu Hause?

Da braucht es Tacheles. Es macht für ein Unternehmen einen Unterschied, wenn eine Teilzeitkraft auch etwas flexibler ist, und beispielsweise für ein wichtiges Meeting – im Ausnahmefall – auch einmal länger bleibt. Oder temporär mehr arbeitet und dafür ein wichtiges Projekt stemmt. Dann muss der Partner ran und das Kind von der Kita abholen. Noch wichtiger: Entscheidet sich ein Paar für eine klassische Aufteilung, muss die Care-Arbeiterin fordern, dass der Vollzeitverdiener das honoriert und beispielsweise in einen Rentenfond einzahlt. Doch nicht nur im Berufsleben verhandeln Frauen schlecht bis gar nicht, das gilt auch für das Gespräch mit dem Partner. Arbeit bedeutet natürlich auch Selbstverwirklichung, aber Altersarmut ist einfach kein Luxusproblem.

»Dass Frauen die falschen Berufe wählen, ist ein Mythos«

Sie selbst haben Wirtschaftsingenieurswesen studiert …

…und das bewusst, denn die Karrierechancen waren und sind gut. Ich wusste von Kindesbeinen an von der Ungleichbezahlung in verschiedenen Branchen und zwischen den Geschlechtern. Das verdanke ich vor allem meinen Eltern, die beide berufstätig waren und mir so das Rollenbild geteilter Erwerbs- und Familienarbeit vorgelebt haben. Auch dass Frauen schlicht die falschen Berufe wählen, ist nämlich ein Mythos.

Wie meinen Sie das?

Natürlich macht es einen Unterschied, ob eine Frau Friseurin oder Ingenieurin ist. Doch 32 Prozent der Männer und 38 Prozent der Frauen arbeiten in einem geschlechtsneutralen Beruf. Trotzdem verdienen Männer auch in diesen Berufen deutlich mehr. Und arbeiten Frauen in einem typischen Frauenberuf, machen dort trotzdem die Männer Karriere und werden beispielsweise Rektor oder Starfriseur. Derzeit wird so getan, als würde die Ungleichbezahlung aufhören, studierten mehr Frauen endlich MINT-Fächer. In Zypern liegt der Anteil der Frauen in MINT-Fächern nur zwölf Prozent hinter dem der Männer. Zypern ist aber Schlusslicht beim Anteil von Frauen in Führungspositionen. Und nicht nur dort. Die Rechnung „Viele MINT-Frauen gleich bessere Karrierechancen" geht nicht auf.

JOHANNA BATH, geboren 1983, ist Professorin für Business Management und Strategie an der ESB Business School in Reutlingen. In ihrem aktuellen Buch „Der Girlboss Mythos" (187 S., 19,99, Springer) räumt sie mit Vorurteilen rund um Frauen und Karriere auf; auf der Plattform www.talentista.de berät sie Frauen in Karrierefragen. Beim **BRIGITTE Academy Finanz-Symposium** am **11. Mai in München** diskutiert sie mit anderen Finanzexpertinnen über den Umgang von Frauen mit Geld. Tickets unter **www.brigitte.de/academy/finanzen2019**

ILLUSTRATION ANNA & ELENA BALBUSSO/THE I SPOT FOTO PRIVAT

Scanned by CamScanner