

SUSAN J. MOLDENHAUER

SPERRFRIST
bis einschließlich
3. März
2022

Kenne deinen Wert!

Der Gehaltsratgeber für Frauen



304 Seiten, Klappenbroschur

Format: 13,5 x 21 cm

18.95 € (DE) / 19.50 € (AT)

ISBN: 978-3-95910-352-7

ET: 04.03.2022

Am 7. März 2022 ist Equal Pay Day und am 8. März 2022 internationaler Frauentag!

Über das Buch

Im Jahr 2022 liegt die Gender Pay Gap, die Lohnkluft zwischen Männern und Frauen, bei etwa 18 Prozent. Damit arbeiten Frauen bis Anfang März eines jeden Jahres statistisch gesehen umsonst. Der geringere Verdienst während ihres Erwerbslebens mündet für viele Frauen in der Altersarmut. Sie zahlen weniger in die gesetzliche Rentenversicherung ein, erwerben somit weniger Rentenansprüche und haben weniger finanziellen Spielraum für den Aufbau einer privaten Altersabsicherung. Und das, obwohl 1980 gesetzlich verankert wurde, dass unabhängig vom Geschlecht gleicher Lohn für gleiche Arbeit gilt.

Finanzexpertin und Coach Susan J. Moldenhauer geht in ihrem Ratgeber »Kenne deinen Wert!« das Thema Gehalt von zwei Seiten an. Einerseits werden, ausgehend von der gesellschaftspolitischen Entwicklung, der vergangenen 100 Jahre, strukturelle Probleme, politische Defizite und veraltete Rollenklischees aufgezeigt. Andererseits ermutigt sie ihre Leser*innen, mit Mut, Haltung und einem gesunden Selbstwertgefühl in die nächste Gehaltsverhandlung zu gehen, anstatt darauf zu warten, dass sich bestehende Strukturen von allein lösen. Sie gibt sofort umsetzbare Tipps und langfristig nachwirkende Impulse. Denn Gehaltsverhandlungen sind für Susan J. Moldenhauer nicht ausschließlich eine Frage von mehr Geld, sondern von der Wertschätzung der eigenen Leistung.

In »Kenne deinen Wert!« legt die Autorin die Gender Pay Gap schonungslos offen und hilft sowohl Berufseinsteiger*innen, Arbeitnehmer*innen, Freiberufler*innen als auch Rückkehrer*innen aus der Elternzeit, den eigenen Standpunkt, Marktwert sowie die persönlichen Ziele zu hinterfragen und sicherer zu verhandeln – ein Buch, das längst überfällig war.



Presse: Marion Nielsen | 030 – 208 98 01 62 | presse@edenbooks.de

Eden Books | Ein Verlag der Edel Germany GmbH | Rosa-Luxemburg-Straße 14 | 10178 Berlin

DIE AUTORIN

Susan J. Moldenhauer

SUSAN J. MOLDENHAUER hat als Finanzwirtin in den unterschiedlichsten Vertriebskanälen gearbeitet: vom Call-Center, über bankenübergreifend operierende Finanzdienstleister bis hin zur Beratung von vermögenden Privat- und Firmenkunden. Sie hat das Verkaufen gelernt, Vertrieb gelebt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert, geschult und gecoacht. Als Führungskraft hat sie gelernt, vertrauensvolle und tragende Beziehungen zu gestalten, Menschen zu fordern und zu fördern und sie zu ihren Bestleistungen zu motivieren. Susan Moldenhauer kommt aus Kiel und lebt heute am Rande der Lüneburger Heide.



© Christina Czybik

DER VERLAG

Eden Books

FÜR HELD*INNEN MIT HERZ UND HALTUNG.

Wir sind ein junger Verlag der Hamburger Edel Verlagsgruppe. Als kleine Dependence sitzen wir in einem schönen Büro in Berlin-Mitte. Mit unserem Programm wollen wir unterhalten, bewegen und inspirieren. Unsere Bücher zeigen den Leser*innen neue Perspektiven, verrückte Lebensweisen und erfrischende Einstellungen. Die Memoirs und persönlichen Ratgeber sind Mutmacher und Unterhaltung zugleich. Abgerundet wird unser Programm durch humorige Erzählreihen, schöne Bildbände sowie hochwertige Geschenk- und Liebhaber*innenbücher für verschiedenste Anlässe.

»Das Besondere an diesem Buch ist, dass Leser*innen richtig viele gute Tipps bekommen, wie sie sich selbst zu mehr Gehalt verhelfen können, aber trotzdem kein toxischer Druck aufgebaut wird, dass nur sie selbst für ihren Erfolg verantwortlich sind, da auch die strukturellen Hürden beleuchtet werden.« MARION NIELSEN, PRESSE



Susan J. Moldenhauer

SUSAN J. MOLDENHAUER über die Wichtigkeit von aktivem Handeln und Forderungen stellen, darüber, wie sich konservative Rollenklischees in Gehaltsverhandlungen niederschlagen und über die Frage, wann man sich besser vom Unternehmen trennen sollte.

Eden Books: Kannst du die Gender Pay Gap einmal kurz erklären?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Die Gender Pay Gap ist zunächst einmal der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Das Statistische Bundesamt ermittelt hierzu jährlich die statistische Größe der »unbereinigten« und der »bereinigten« GPG.

Die »unbereinigte« GPG beschreibt den Verdienstunterschied, indem die absoluten Bruttostundenverdienste ins Verhältnis zueinander gesetzt werden, ohne weitere Faktoren, wie die Berufswahl, den Bildungsstand oder den Beschäftigungsumfang zu berücksichtigen.

Die »bereinigte« GPG berücksichtigt die strukturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwar dahingehend, dass Frauen in bestimmten Berufsgruppen oder in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, eher Berufspausen einlegen und häufiger in Teilzeitstellen beschäftigt sind.



© Christina Czybik

Eden Books: Was passiert am Equal Pay Day?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Der Equal Pay Day ist ein internationaler Aktionstag. Das Netzwerk Business and Professional Women Germany übernahm die Idee nach dem Vorbild der »Red Purse Campaign« aus den USA.

Der EPD fand erstmals 2008 in Deutschland statt. Symbolisch wird die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen markiert. In Deutschland findet dieser Tag Anfang bis Mitte März statt und gibt den Tag an, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon ab dem 01.01. des jeweiligen Jahres für ihre Arbeit bezahlt werden.

»Selbst in gleichen Positionen, mit gleicher Qualifikation und sogar in Beschäftigungsverhältnissen, die gemäß transparenter Tarifstruktur vergütet werden, erhalten Frauen im Schnitt weniger als ihre männlichen Kollegen.« SUSAN J. MOLDENHAUER

Eden Books: Welche Gründe hat es, dass Frauen immer noch weniger als Männer verdienen?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Diese Frage ist aus mehreren Aspekten zu beantworten. Zum einen wählen Frauen auch heute noch tendenziell niedriger dotierte Jobs, machen häufiger familienbedingt Berufspausen oder sind länger teilzeitbeschäftigt. Zum zweiten sind sie weniger proaktiv um ihre Karriere oder Weiterentwicklung im Job bemüht. Sie fragen seltener bis gar nicht nach Gehaltserhöhungen und scheuen eher die Auseinandersetzung, wenn es darum geht, eine klare Position zu beziehen und für ihre Ideen oder Lösungen einzustehen. Selbst in gleichen Positionen, mit gleicher Qualifikation und sogar in Beschäftigungsverhältnissen, die gemäß transparenter Tarifstruktur vergütet werden, erhalten Frauen im Schnitt weniger als ihre männlichen Kollegen.

Zudem ist zu beobachten, dass in jüngster Zeit Frauen eher wieder in traditionelle Rollenmuster zurückfallen. Sie wünschen sich Verlässlichkeit, einen geregelten Job und gehen weniger ins Risiko. Und gerade in Krisensituationen, wie der noch andauernden Pandemie, sind es eher die Frauen, die zurückstehen, das Homeschooling übernehmen

und sich hinter ihren Mann stellen, nach dem Motto: »Ich bleibe zuhause, er muss ja arbeiten.«

Eden Books: Was können Frauen konkret tun, um geschickter zu verhandeln?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Zunächst sollten sie hinterfragen, woher ihre Zurückhaltung, die Angst vor der Verhandlungssituation kommt. Ist es die Angst vor Zurückweisung? Vor dem Nein? Nicht gut genug zu sein? Daran kann gearbeitet und es kann aufgelöst werden. Dann sollten sich Frauen der eigenen Leistung, der konkreten Ergebnisse, des erbrachten Mehrwerts im Job bewusst werden. Sie können ihren Marktwert ermitteln und ihre Ziele in eine spannende Vision für den Wirkungsbereich in ihrer Abteilung/Organisation/Branche verpacken und dem*der Chef*in servieren. In der Regel zahlen Arbeitgeber*innen für gute Köpfe, die wissen und zeigen, was sie wert sind, auch gute Gehälter.

Eden Books: Du gibst auch Tipps für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Gibt es besondere Schwierigkeiten?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Oft herrscht in den Köpfen (nicht nur der Arbeitgeber*innen, sondern auch gesellschaftlich noch tief verankert) das Bild der gestressten Mutti mit Kind, die keine Ambitionen mehr im Job hat. Dem gilt es entgegenzuwirken, indem mit dem Vorgesetzten rechtzeitig über die eigene Weiterentwicklung im Unternehmen nach der Elternzeit gesprochen wird.

»Unsere soziokulturelle Prägung hat Frauen sehr lange den eigenverantwortlichen Umgang mit Geld verwehrt«

SUSAN J. MOLDENHAUER

Eden Books: Was muss sich, deiner Meinung nach, strukturell verändern, damit die Gender Pay Gap sich schließt?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Die Gender Pay Gap ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die von mehreren Seiten angegangen werden will. Dazu gehört, dass jede Frau bei sich selbst anfangen darf, indem sie ihre Scheu vor Auseinandersetzungen in Gesprächen und Verhandlungen angeht, ihre Zurückhaltung aus falscher Bescheidenheit über Bord wirft und Mut entwickelt, für sich, ihre Leistungen und somit ihren eigenen Weg selbst einzustehen. In Organisationen sollte der Weiterentwicklung von Frauen Rechnung getragen werden, indem flexible Arbeitszeitmodelle,



© Christina Czybik

wie zB. Job- oder Top-Sharing nicht als »Mutti-Modell«, sondern als Instrumente einer modernen, lebensphasenorientierten Karriereplanung eingesetzt werden. Förderung von Betriebskindergärten, Flexibilität zwischen Home Office und Anwesenheit im Unternehmen, Raum für individuelle Ziele und Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind weitere Bausteine. Zudem sollten gemischte Teams gefördert und Männer und Frauen im kompetenten Umgang miteinander gecoacht werden. Die Wertschätzung von »systemrelevanten« Jobs sollte sich in der Bezahlung zeigen, dazu ist die Politik gefordert.

Eden Books: Welche Rolle spielen Sprichwörter wie »über Geld spricht man nicht« und konservative Rollenbilder bei der Ungleichheit von Gehalt?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Unsere soziokulturelle Prägung hat Frauen sehr lange den eigenverantwortlichen Umgang mit Geld verwehrt, denn noch bis in die späten 70er Jahre des verg. Jhds. konnte der Ehemann seiner Frau hierzulande verbieten, arbeiten zu gehen und ihr Arbeitsverhältnis einfach kündigen. Erst 1962 durfte eine Frau ein eigenes Bankkonto eröffnen. Hinzu kommt, dass Geld immer noch ein Tabuthema ist, was der tief verankerte negative Glaubenssatz »über Geld spricht man nicht« veranschaulicht. Dieser Hintergrund wirkt sich immer noch, bewusst und unbewusst, auf unser Verhalten aus. Die Mütter und Groß-

mütter geben, unbewusst und manchmal auch bewusst, tradierte und längst überkommen geglaubte alte Rollenmuster an ihre Kinder weiter. Mädchen lernen immer noch, bescheiden, nett, freundlich und brav zu sein, während Jungs eher lernen, ihre Wünsche zu artikulieren. Der Umgang mit Geld ist ebenfalls meist zuhause abgucken und oft erlebe und beobachte ich gerade bei Frauen großes Desinteresse, sich um die eigenen Finanzen zu kümmern. »Das macht mein Mann«, die Ausrede Nummer 1! Vor diesem Hintergrund ist es kein Wunder, dass das Verhandeln in eigener Sache zu kurz kommt.

Eden Books: Wie ist deine langfristige Einschätzung? Was hat sich schon zum Besseren verändert?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Frauen sind heute top qualifiziert, haben berufliche Ambitionen, stehen sich dabei aber manchmal noch selbst im Weg. Das zeigt sich eben darin, dass sie noch zu zurückhaltend sind, eine gerechte Kompensation für Ihre Leistung einzufordern. Dabei geht es nicht nur ums Gehalt, sondern auch um die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben, der Erweiterung des Handlungsspielraums und Führungsaufgaben.

Und das hat seine Konsequenzen: Wenn ich als Frau meinen Weg gehen will, mich positionieren und aufsteigen will, dann brauche ich die entsprechenden Fähigkeiten und Skills und muss mit Kritik umgehen und Gegenwind aushalten können.

»Mädchen lernen immer noch, bescheiden, nett, freundlich und brav zu sein, während Jungs eher lernen, ihre Wünsche zu artikulieren.« **SUSAN J. MOLDENHAUER**

Eden Books: Wann sollte man den Rückzug antreten und sich von einem Unternehmen bzw. Arbeitgeber*innen trennen?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Eine wichtige Frage, die ich meinen Klient*innen stelle, ist: »Willst du da, wo du gerade bist, bleiben?« Wird diese Frage mit Nein beantwortet, heißt es, dass etwas nicht stimmt. Vielleicht fehlt die Perspektive, sich weiterzuentwickeln, die Aufgaben passen nicht zum eigenen Skillset, Über- oder Unterforderung, es gibt keine Möglichkeit, Dinge oder Handlungsrahmen zu verändern, sich konstruktiv einzubringen, das Arbeitsklima ist vergiftet, usw. Wenn sich nichts ändert, die Gespräche mit der oder dem Vorgesetzten ins Leere laufen oder erst gar nicht mehr möglich sind, dann ist es Zeit zu gehen.

Eden Books: Womit haben deine Klient*innen die meisten Probleme?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Viele Klient*innen haben Anliegen, zum Beispiel den Wunsch oder das Ziel der erfolgreichen Bewerbung, Verhandlung oder Veränderung. Etwas verdeckt kommen dann weitere Themen zum Vorschein. Bei Frauen beobachte ich oft ein mangelndes Selbstwertgefühl und das nicht vorhandene Vertrauen in die eigenen Leistungen. Bei Männern erlebe ich häufig einen starken Leistungsdruck gepaart mit großer Unzufriedenheit, resultierend aus der Annahme, unbewusst übernommene Rollenmuster erfüllen zu müssen.



© Christina Czybik

Eden Books: In deinem Buch stellst du den Leser*innen viele Fragen, welche ist die wichtigste?

SUSAN J. MOLDENHAUER: Das ist eine tiefgründige Frage, genauer gesagt, zwei Fragen, die durchaus tiefere oder längere Überlegungen zulassen: Wenn ich an meiner Situation etwas ändern könnte, was wäre das? Und warum?

8 TOP-TIPPS FÜR DIE NÄCHSTE GEHALTSVERHANDLUNG

01

Eine Vision für sich, für das eigene Wirken im Job, in der Branche, im Forschungsgebiet, etc. entwickeln: Was bringe ich konkret mit, welche Probleme, Themen sehe ich? Was will ich in meinem Wirkungsbereich verändern, verbessern oder bewegen?

03

Gehaltsrecherche innerhalb des eigenen Netzwerks, im Web, aber auch im Unternehmen. Viele kennen die Gehaltsbänder, Gehaltsstrukturen nicht und wissen auch nicht, dass erfolgsabhängige Varianten, wie Boni, oder geldwerte Vorteile, verhandelbar sind.

05

Eine gesunde Portion Selbstbewusstsein, eine fundierte Auseinandersetzung und Klarheit über das eigene Ziel sind mindestens die halbe Miete.

07

Immer einen Plan B entwickeln, egal, wie gut der Job ist oder wie sicher die Zusage scheint. Denn ein Plan B stärkt in der Verhandlung die eigene Position.

02

Sich den eigenen Marktwert, der sich aus der eigenen Qualifikation, Erfahrung, Spezialkenntnissen, Talenten und Werten in Kombination mit der Persönlichkeit, zusammensetzt, klarmachen.

04

Sich für die Verhandlung drei konkrete Ziele setzen, um ein »Verhandlungsfeld« aufzubauen, in dem sich frau in der Verhandlungssituation bewegen kann: ein Maximal, Minimal- und Alternativziel. Das Minimalziel niemals preisgeben.

06

Eine Argumentation entwickeln, möglichst drei bis fünf Argumente, die die eigene Gehaltsforderung untermauern. Mit dem weniger guten Argument starten, das beste Argument für den Schluss behalten, wenn gegenargumentiert wird, dann auf den Tisch legen.

08

Genenargumente, Fragen, Auseinandersetzung in der Verhandlung nicht persönlich nehmen, sondern diese immer auf die zu verhandelnde Sache beziehen (Job, Arbeitspaket, Gehalt, Preis, Weiterentwicklung).



AUSZUG AUS DEM BUCH



© Christina Czybik

Warum ein Gehaltsverhandlungsratgeber für Frauen?

Wir schreiben das Jahr 2022. Die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau ist hierzulande immer noch ein viel diskutiertes Thema, vor allem beim Gehalt. Vor über hundert Jahren erkämpften Frauen ihr Wahlrecht, schnitten die alten Zöpfe ab und prägten in den »Goldenen Zwanzigern« des vergangenen Jahrhunderts den Mythos der »neuen Frau«. Es entstanden die »typischen Frauenberufe«, wie Verkäuferin, Schneiderin, Lehrerin, Sekretärin, Krankenschwester und Buchhalterin. Die neue Frau mit Bubikopf, die sich schminkte, rauchte, das Nachtleben eroberte, die liebte, wen sie wollte, und Schriftstellerin, Tänzerin oder Schauspielerin war, blieb jedoch für die meisten Frauen ein unerreichtes Idol. Frauen galten weiterhin als billige Arbeitskräfte, die für die gleiche Arbeit die Hälfte dessen, was Männer verdienten, erhielten. Die beginnende Emanzipation der Frau in Gesellschaft und Politik kam nach Gründung der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP) zum Erliegen, als die Partei 1921 beschloss, Führungspositionen Männern vorzubehalten, und Frauen durch weitere gesetzliche Regelungen zunehmend aus gehobenen Berufen verdrängte. Sobald eine Frau heiratete, konnte sie sofort aus ihrem Beruf entlassen werden. Die perfekte Mutter, die sich selbstlos um Kinder und Haushalt kümmerte, wurde in der Gesellschaft als Frauenbild installiert.

Wer weiß, ob wir heute noch über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, echte Emanzipation und Frauen in Füh-

rungspositionen diskutieren würden, hätte nicht die Zäsur durch den Zweiten Weltkrieg mit ihren Folgen stattgefunden. Vielleicht hätten wir bereits flächendeckend Kitaplätze und Ganztagschulen und es wäre nicht außergewöhnlich, wenn auch die Väter in Elternzeit gingen.

Gegen Ende der Achtzigerjahre lag die Erwerbsquote der Frauen in der DDR bei 91 Prozent, in der Bundesrepublik betrug sie zur gleichen Zeit etwa die Hälfte. Dass diese beiden Staatssysteme nicht miteinander vergleichbar sind, steht auf einem ganz anderen Blatt. Die Emanzipation der Frau in der DDR hatte auch ihre Schattenseiten und war quasi das Nebenprodukt der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED). Frauen waren »permanent am Limit«, wie der Deutschlandfunk unter Verweis auf zwei neue Studien titelt. Geblieben ist der Mythos »Ostfrau«, der uns von der selbstbewussten, pragmatischen und anpassungsfähigen Frau erzählt, die sich überproportional häufig unter denjenigen Ostdeutschen befindet, die es heute in Führungspositionen geschafft haben. Die erste Frau, die es 2005 ins Bundeskanzleramt schaffte, ist Dr. Angela Merkel. Sie ist in Brandenburg (DDR) aufgewachsen.

Erst acht Jahre nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland, also 1957, durfte eine Frau erstmals ohne die Erlaubnis ihres Ehemannes einer Berufstätigkeit nachgehen. Diese musste mit den Pflichten als Haus- und Ehefrau vereinbar sein (§ 1356 Abs. 1 BGB a. F.). Also eine Arbeit mit niedrigem Status, die der modernen Frau ihre Doppel- und Dreifachbelastung aus Arbeit, Haushalt und Familie ermöglichen soll. Eindrucksvoll wird diese Geschichte der perfekten Ehe- und Hausfrau im 1954 ausgestrahlten

AUSZUG AUS DEM BUCH

Werbefilm des Nahrungsmittelkonzerns Dr. Oetker erzählt, aus dem das bekannte Zitat »Eine Frau hat 2 Lebensfragen: Was soll ich anziehen und was soll ich kochen?« stammt. Noch bis 1977 konnte der Ehemann das Arbeitsverhältnis seiner Frau kündigen. Die Verwaltung des Geldes und große Anschaffungen waren Männersache. Frauen durften Geld nur für Dinge des alltäglichen Bedarfs ausgeben. 1980 wurde gesetzlich verankert, dass Frauen und Männer das gleiche Geld für die gleiche Arbeit erhalten. Heute, über 40 Jahre später, herrscht in Deutschland ein »Lohndelta«, die Gender Pay Gap, in Höhe von 19 Prozent zwischen Männern und Frauen.

Viele Verbände und Initiativen werben heute für »Chancengleichheit am Arbeitsmarkt«, »Stärkung der Frau in Wirtschaft und Beruf« und »Lohngleichheit«. Der Gesetzgeber schreibt eine Frauenquote im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften vor und verabschiedete 2016 das Entgelttransparenzgesetz.

Dennoch ist und bleibt die Gender Pay Gap in unserer Gesellschaft, und auch weltweit, umstritten. Die Frage nach Lohngerechtigkeit wird gern mit der Ausrede weggewischt, dass Frauen sich oft in »typischen Frauenberufen« bewegen und familienbedingte Berufspausen einlegen. Dagegen spricht die bereinigte Gender Pay Gap: Frauen verdienen in gleicher Position und bei gleicher Tätigkeit durchschnittlich 6 Prozent weniger als Männer, was, verglichen mit vielen mir bekannten Fällen, einem traumhaften Verhältnis gleichkommt. Statistik eben.

Zufälligerweise stolperte ich vor einiger Zeit über eine Onlinekampagne einer Bank, die meine Aufmerksamkeit erregte. Thema: Altersvorsorge, Zielgruppe: Frau. Die Botschaft: »Die Gender Pay Gap ist die kleine Schwester der Gender Pension Gap.« Nur wenige Tage später habe ich die Anzeige nicht mehr gefunden, ich hätte sie mir abspeichern sollen! Vielleicht war sie der Geschäftsführung des Hauses zu hart, zu direkt, zu krass formuliert. Ich finde sie treffend, denn der geringere Verdienst während ihres Erwerbslebens mündet für viele Frauen in die Altersarmut. Sie zahlen weniger in die gesetzliche Rentenversicherung ein, erwerben somit weniger Rentenansprüche und haben weniger finanziellen Spielraum für den Aufbau einer privaten Altersabsicherung. Schon heute klappt zwischen den männlichen und den weiblichen Rentenbeziehern die riesige Lücke von 53 Prozent (Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Grünen-Fraktion 2017).

Wenn das Gleichbehandlungsgesetz es nicht schafft, für

Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau zu sorgen, wenn die Politik sich in Endlosdiskussionen verrennt, statt zu handeln, und wenn der Equal Pay Day nur ein Tag wie jeder andere im Nachrichtenschwungel ist, wer soll es dann hinkriegen? Wir Frauen!

Doch häufig fehlt uns eine realistische Einschätzung des »richtigen« Gehalts. Darüber hinaus machen uns unsere eigenen Ängste einen Strich durch die Rechnung. Geht es um andere Menschen, um Gerechtigkeit oder den nächsten Urlaub, sind wir die besten Verhandlungskünstlerinnen. Doch sobald es darum geht, für uns selbst einzustehen, unsere Leistungen anzuerkennen und für diese eine entsprechende Kompensation einzufordern, werden wir kleinlaut. Es mangelt am nötigen Selbstvertrauen.

Mit über 1.500 Frauen habe ich im offenen Austausch diskutiert, die verrücktesten Geschichten geteilt, Ängste thematisiert und im Coaching verborgene Glaubenssätze zum Thema Geld aufgedeckt und aufgelöst. Noch immer haben wir zu Geld- und Gehaltsfragen eine mentale Einstellung, die durch unsere Erziehung und Sozialisierung geprägt ist und von starken Berührungängsten zeugt.

Erst seit 1962 dürfen Frauen ein eigenes Bankkonto eröffnen. Diese kurze Tradition im Umgang mit Geld sorgt heute noch dafür, dass Frauen sich in Finanzfragen unsicher fühlen, sich eher auf den Partner verlassen und Geld weniger chancenorientiert anlegen. Dies kann ich nach über zwanzig Jahren Erfahrung in der Finanzbranche bestätigen. Wie soll es vor diesem Hintergrund gelingen, souverän ein gutes Gehalt für sich selbst zu verhandeln?

Bei der Gehaltsverhandlung geht es nicht »nur« um mehr Geld, es geht um den Wert, den ich in mir selbst sehe, den ich im Job einbringe und für den ich einstehe. Es ist eine Frage der Wertschätzung. Nur wenn ich mich selbst wertschätze, werde ich auch von außen Wertschätzung erfahren.

In diesem Buch stecken meine Erfahrungen, Erlebnisse und die Essenz aus vielen Tausend Beratungsgesprächen in der Finanzdienstleistungsbranche und aus meiner Coachingpraxis. Ich freue mich, wenn ich einen Teil dazu beitragen kann, dass wir Frauen noch selbstbewusster in Gehalts- und Geldfragen werden und mit fundierter Vorbereitung und sicherer Haltung in die nächste Gehaltsverhandlung gehen. Wir sollten nicht länger auf Hilfe von außen warten oder uns auf den Gesetzgeber verlassen. Wir haben es selbst in der Hand, wenn wir wollen. Packen wir es an!

