

**equal
pay**

day , -

**17. März 2020
EQUAL PAY DAY**

**Auf Augenhöhe verhandeln –
WIR SIND BEREIT.**

**Mit Tipps, die Ihnen Lohn- und
Preisverhandlungen erleichtern.**

Inhalt

- 3 Editorial**
von Uta Zech, Präsidentin BPW Germany e.V.
- 4 Grußwort**
von Dr. Franziska Giffey,
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 5 Endlich Spaß am Gehaltsgespräch: 7 Tipps und Tricks**
- 6 Auf Augenhöhe verhandeln - WIR SIND BEREIT**
von Anastasia Bamesberger und Dr. Stefanie Bickert
- 8 Zu viel Gefühl, zu wenig Biss? Mythen und tatsächliche Ursachen des Gender Pay Gaps**
von Dr. Benita Combet
- 10 Drei Tipps, die Ihnen Lohn- und Preisverhandlungen erleichtern**
von Anja Henningsmeyer
- 12 TED Talks, die in Verhandlungssituationen schlauer machen**
- 13 Eine Reise um die Welt zu anderen Transparenzgesetzen**
von Katinka Brose
- 14 Bauchgefühl oder Kopfentscheidung? Wie unbewusste Denkmuster unsere Zusammenarbeit beeinflussen**
von Hanna Völkle
- 16 „Perspektive Wiedereinstieg“ – Eine erfolgreiche Wiedereinsteigerin und eine Personalverantwortliche im Interview**
- 18 Teilzeit – Falle oder Zukunft?**
von Clara Gruitrooy
- 20 Verhandlungen am Küchentisch**
von Dr. Sabine Beckmann
- 21 Parität in der Familien- und Sorgearbeit und Equal Career**
von Klaus Schwerma
- 22 Mitmachen, selber machen, anders machen!**
Aktionstipps für den 17. März 2020
- 24 Kontakt**

Drei Tipps, die Ihnen Lohn- und Preisverhandlungen erleichtern

Erfolgreiche Verhandlungen haben mit Systematik zu tun. Gut vorbereitet und mit vielen Forderungen in der Tasche kann das Spiel von Geben und Nehmen durchaus Spaß machen.

Mit dem Verhandeln ist das so eine Sache. Die Wenigsten tun es gern. Das ist verständlich, denn eine Verhandlung ist immer ein Konflikt, eine Auseinandersetzung zwischen Personen oder Parteien, die unterschiedliche Interessen haben. Sie: „Lass uns doch den Sommerurlaub wieder am Meer verbringen, am Strand ist es immer soo erholsam.“ Er: „Nö! Nicht schon wieder Strand. Ich möchte mal in die Berge wandern gehen!“

Konflikte sind Bestandteil unseres Lebens. Oft gehen wir ihnen aus dem Weg. Auch bei der Aushandlung unserer Entlohnung. Doch diese Verhandlungen können leichter sein, als gedacht, wenn wir mit unterschweligen Missverständnissen aufräumen, mit denen wir uns das Verhandeln oft selbst schwer machen.

DIESE EINSICHTEN KÖNNEN IHNEN HELFEN:

Missverständnis Nummer eins ist: „Ich will mich nicht unter Wert verkaufen“. Wenn Ihre Leistung einen absoluten Wert hätte, wie könnte es dann sein, dass die gleiche Arbeitsleistung – z.B. eine Beratung – einem Großkonzern 8.000 € wert sein kann – ein kleiner oder mittelständischer Betrieb dafür aber nur 2.000 € bietet? Viele externe Faktoren nehmen Einfluss auf das Preisetikett, das an einer Arbeits- oder Dienstleistung klebt: Wird sie in einer strukturschwachen oder strukturstarken Region erbracht? Wie ist die generelle Arbeitsmarktlage? Bieten Sie spezialisierte Kompetenzen in einer Marktnische an? In welcher Branche arbeiten Sie ... usw.

Die Erkenntnis ist: Ihr Leistungs-Ange-

bot hat keinen absoluten monetären Wert. Das heißt für Ihre Verhandlung: Wenn Sie eine Zahl verhandeln, verhandeln Sie erstmal eine Zahl. Sie verhandeln nicht Ihre Leistung, einen Wert und schon gar nicht: Ihren Selbstwert.

Wenn Sie sich diesen Gedanken mal zu Herzen nehmen, kann Ihnen das viel Gewicht von den Schultern nehmen. Denn wenn Ihre Verhandlung scheitert, scheitert nur die Verhandlung um die Zahl. (Und auch nur in der ersten Runde). Ihre Person, Ihre Leistungsfähigkeit und Ihr Selbstwert bleiben dabei unangetastet. Weil Sie das, was in der Verhandlung passiert, nicht mehr auf sich persönlich beziehen, wenn Sie sich mit Ihrer Forderung nicht identifizieren. Wer das versteht, hat es leichter nachdrücklich zu fordern.

Ein zweites Missverständnis ist die Vorstellung, viel erklären zu müssen. „Ehrlich gesagt verhandeln wir nicht gern mit Frauen. Die reden immer so viel – über Dinge, die längst klar sind.“, vertraute mir ein erfahrener Anwalt in einer Seminarpause an. Wie bitte? Wir müssen doch unsere Forderungen nach Gehalt – nach mehr Gehalt – begründen, oder? Doch eine Verhandlung ist ja keine Diskussionsveranstaltung, in der eine Diskussionsleiterin am Ende bestimmt: „Diese Argumente waren besser als jene und darum haben sie gewonnen.“ Weniger reden hilft oft mehr. Wer seine Forderung maximal mit einem Halbsatz begründet, gibt nämlich weniger Gelegenheit für Gegenargumente. Bewerberin: „Ich stelle mir eine Entlohnung von 55 TSD Euro vor, das ist in dieser Branche ja Standard.“ ‚Normative Standards‘ – also

Bedingungen, die über Sie persönlich hinaus weisen, gepaart mit einer mutigen Pause, nachdem die Forderung ausgesprochen wurde, sowie ein selbstsicheres Auftreten, das durch gute Vorbereitung fast automatisch entsteht, funktionieren nach meiner Erfahrung wesentlich besser, als wortreiche Ausführungen.

In einer Verhandlung sitzt ja keineswegs automatisch die Führungskraft am längeren Hebel, sondern diejenige, die die Bedürfnisse ihrer Führungskraft gut kennt – und etwas dazu Passendes anbieten kann. Wenn Sie wissen, was für Ihr Gegenüber relevant ist, was ihm wichtig ist – und nur dann! – können Sie Ihre Verhandlungsmacht auf- und ausbauen. Deshalb ist Zuhören und Informationen sammeln in Verhandlungen eine wesentlich bessere Maßnahme als Argumentieren. Und manchmal führt schlicht Schweigen zum Erfolg.

Die Frau eines Bekannten hatte sich in einem Schweizer Forschungsinstitut beworben. Für das Einstellungsgespräch hatte sie sich überlegt, was sie monatlich verdienen wollte. Im Gespräch bekam sie dann ein Angebot für ein Jahresgehalt. Sie sagte erstmal nichts und begann im Kopf die Zahl auf Monatszahlungen herunterzubrechen. Die entstehende Stille deutete der Verhandlungspartner so, dass er ihr ein neues, höheres Angebot machte. Wieder sagte sie nichts, weil sie ja neu rechnen musste. Da erhöhte er das Angebot ein zweites Mal ...

Zu Pausen braucht man Mut. Weil die Wenigsten Stille aushalten. Probieren Sie es einfach mal.

Und was ist, wenn Sie ein Nein kassie-



„dass sie es sich mit hohen Forderungen bei ihrem Verhandlungspartner verderben, ist ein Irrtum. Wer sich mal angeschaut hat, wie Männer und Mächtige miteinander verhandeln, wie es in Meetings manchmal ‚zur Sache geht‘, nur um danach beim Kaffee miteinander zu plauschen, dann können wir daraus lernen, dass eine status-gepolte Welt Beziehung

und Sache anders trennt – bzw. Beziehung anders definiert: weniger von Sympathien und Emotionen getragen, sondern eher von Nutzen-Abwägungen.

Verhandeln Sie also ruhig nach dem Harvard-Motto: „Hart in der Sache, weich zum Menschen.“ Hohe Forderungen können Sie stellen, solange Sie respektvoll zu dem Menschen in Ihrem Gegenüber sind. Ihre Forderungen können zurückgewiesen werden, deshalb bleibt die Arbeitsbeziehung dennoch bestehen.

Erfolgreiche Verhandlungen haben mit Systematik zu tun. Gut vorbereitet und mit vielen Forderungen in der Tasche kann das Spiel von Geben und Nehmen durchaus Spaß machen! Besonders, wenn Equal Pay dabei herauskommt.

ren? Nehmen Sie es als Nein der ersten Runde. Sie wissen jetzt: Dieses Nein hat nur mit der Zahl zu tun – nicht mit Ihrem (Selbst-)Wert. Fragen Sie offen: „Was muss ich tun, um mehr Gehalt zu bekommen?“ „Können wir einen Entwicklungsplan vereinbaren?“ Die Qualität von geschulten Verhandlerinnen ist, dass sie mit präzise vorbereiteten Forderungen in die Verhandlung gehen – statt mit vagen Vorstellungen. Und sie geben nicht schnell auf.

Manche Menschen sind bessere Verhandler als andere. Diejenigen nämlich, die verstanden haben, dass es selten nur um die Sache geht, sondern immer auch um die Beziehung. Problematisch wird es nur, wenn dieser Beziehungsaspekt unreflektiert in die Arbeitswelt übertragen wird. Dann tun sich Fallen auf wie: „Ich möchte doch auch, dass mein Chef mich mag“: O-Ton einer meiner Seminarteilnehmerinnen – und Missverständnis Nummer drei.

Viel wichtiger ist, dass Ihr Chef Sie respektiert. Respekt ist die entscheidende Währung in der Arbeitswelt. Die unterschwellige Befürchtung vieler Frauen,

”



ANJA HENNINGSMEYER

Anja Henningsmeyer hat sich in vielen Berufen bewährt: als Journalistin, Managerin von Filmfestivals und als Inhaberin einer Bildagentur in Hong Kong. Heute leitet sie die hessische Film und Medienakademie und gibt als zertifizierte Verhandlungsführerin bundesweit in Hochschulen und Unternehmen ihr Knowhow weiter – speziell auch an Frauen. 2019 erschien ihr Ratgeber „Denn Sie wissen, was Sie tun. Wie Frauen erfolgreich verhandeln.“ im Campus Verlag, Frankfurt.