

## «Frauen müssen überzeugt sein, dass sie ein bestimmtes Gehalt verdient haben»

05.03.15



Mit der originellen Werbekampagne **«Weiblich darf nicht weniger wert sein»** machen die Zürcher Frauenzentrale und Publicis derzeit auf die Lohnungleichheit zwischen Männer und Frauen aufmerksam. Mit comticker sprach Unternehmensberaterin Elisabeth Mlasko\* über Mitarbeiterinnen, die als zickig wahrgenommen werden, narzisstische Chefs und der durchschlagenden Wirkung von selbstbewusster Körpersprache.

*Frau Mlasko, in der Schweiz verdienen Frauen immer noch knapp 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. «Diskriminierung!», protestieren die einen. «Selbst schuld!», sagen die*

*anderen. Wer hat Recht?*

Ich glaube nicht, dass die meisten Unternehmen Frauen bewusst tiefer entlöhnen. Aber Firmen sind daran interessiert, möglichst günstig einzukaufen. Bietet sich also die Gelegenheit, eine Leistung billiger zu bekommen, greifen sie zu. Was bedeutet: Sind Frauen mit weniger Lohn zufrieden, bekommen sie auch weniger.

*Werden Frauen bescheidener geboren? Oder weshalb fordern sie weniger Gehalt?*

Frauen sind meist empathischer, mehr auf Beziehungen getrimmt und es ist ihnen wichtig, gemocht zu werden. Jahrhundertlang galt ausserdem die Maxime: Frauen haben bescheiden zu sein – und zwar in sämtlichen Bereichen. Verlangen Frauen mehr Gehalt, riskieren sie deshalb, dass man sie als zu aggressiv wahrnimmt und sie nicht weiter befördert. Stellt ein Mann hingegen Lohnforderungen, gilt er als zielstrebig. Das trifft auch in anderen Bereichen zu: Ein Mann, der sich in Diskussionen durchsetzt, wird als selbstbewusst und gradlinig wahrgenommen; eine Frau hingegen als zickig.

### **Frauen tragen ihr geringes Selbstwertgefühl vor sich her**

*In Gehaltsverhandlungen tendieren Frauen also dazu, sich unter ihrem Wert zu verkaufen. Was machen sie falsch?*

Eine zentrale Ursache dafür ist oft mangelndes Selbstwertgefühl. Wir leben ja in einem Zeitalter, in dem es darum generell schlecht bestellt ist. Männer allerdings kompensieren dies oft mit Flucht nach vorn und einem fordernden Auftreten. Frauen hingegen tragen ihr geringes Selbstwertgefühl eher vor sich her.

*Wie meinen Sie das?*

Betrete ich einen Raum in einer bittstellerischen Haltung, kann nichts Erfolgversprechendes dabei heraus kommen. In meinen Coachings übe ich mit Frauen oft, wie man einen Raum betritt: Also mit selbstsicherer Miene und gerader Haltung. Das ist ganz essentiell. Weil Frauen aber derartige Auftritte schlecht bewerten und ihnen Männer mit solch vermeintlichem Macho-Gehabe auf die Nerven gehen, fällt es ihnen schwer, dies umzusetzen.

*Was machen Männer in Gehaltsverhandlungen sonst noch typischerweise besser?*

Sie sind tatsächlich von sich überzeugt, treten daher selbstbewusster auf und fordern mehr. Hinzu kommen aber auch noch subtilere Sachen: So wird der Mann – bewusst oder unbewusst – immer noch oft als Versorger angesehen, der ein ordentliches Gehalt braucht, um seine Familie zu ernähren. Während der Verdienst der Frau als weniger wichtig eingestuft wird, zumal sie selten die Alleinverdienerin ist.

### **Nicht warten, sondern selbst aktiv werden**

*Was müsste sich also ändern?*

Frauen sollten nicht warten, bis ihr Umfeld sich ändert, sondern selbst aktiv werden – dabei allerdings nicht aggressiv fordernd auf die männlichen Chefs zugehen, sondern überlegt und mit sachlichen Argumenten. Wenn es der Sache dient, können sie auch ruhig ihren Charme einsetzen – der Zweck heiligt hier die Mittel, finde ich. Ausserdem wäre es extrem hilfreich, wenn ich mit grösster Selbstverständlichkeit meine Arbeitskollegen fragen könnte, was sie verdienen. Diese in der Schweiz verbreitete Haltung «Ich spreche nicht über mein Gehalt» ist ein Problem – denn es verhindert die dringend benötigte Transparenz.

*Angenommen ich bekomme zufällig mit, dass mein männlicher Kollege trotz selber Qualifikation und Leistung mehr Gehalt erhält – soll ich meinen Chef damit konfrontieren?*

Ha, das ist die beste Frage überhaupt. Allerdings ist sie nicht pauschal zu beantworten. In einem individuellen Coaching würde ich mir den Charakter des Chefs genau schildern lassen, denn davon hängt das Vorgehen wesentlich ab. Handelt es sich etwa um jemanden, der die Meinung vertritt, Frauen sollten froh sein, einen Job zu haben, rate ich von dieser Strategie ab. Generell würde ich eher versuchen, auf der sachlichen Ebene zu argumentieren und nicht mit «ich fühle mich ungerecht behandelt» anfangen. Dies hören Chefs ungern. In der Wirtschaft tummeln sich heute viele Narzissten, die würden sich direkt angegriffen fühlen. Ein solches Argument würde ich erst anbringen, wenn mein gesamtes Pulver verschossen und für mich klar ist: Erhalte ich nicht mehr Gehalt, gehe ich. Gleichwohl ist es sinnvoll durchblicken zu lassen, dass ich die marktübliche Entlohnung für meine Tätigkeit kenne.

### **Konkrete Situationen üben, nicht nur darüber reden**

*Wie trainiert man sich seine Verhandlungsschwäche weg?*

Ich würde mir jemanden als Sparringpartner suchen, der mit mir Rollenspiele spielt. Denn darum geht es: Konkrete Situationen üben und nicht nur darüber reden. Das wichtigste aber ist: Frauen müssen an sich glauben und überzeugt sein, dass sie ein bestimmtes Gehalt verdient haben.

*Wenn wir uns in fünf Jahren wieder zu diesem Thema unterhalten – wird sich die Situation dann verändert haben?*

Da bin ich ambivalent. Einerseits sehe ich immer mehr Frauen, die eine hervorragende Ausbildung haben und gut vernetzt sind – was ebenfalls ein wichtiger Punkt ist und lange ein Defizit war. Andererseits nehme ich aber auch eine Retro-Entwicklung wahr: Junge Frauen, die viel konservativer eingestellt sind als noch meine Generation, und die den Wunsch haben, die klassische Mutter- und Hausfrauenrolle einzunehmen. Aufgrund dieser beiden Strömungen finde ich es schwer, eine Prognose zu treffen. Zudem kommt es auch sehr auf die wirtschaftliche Situation an: Ist diese nämlich schlecht, glauben erfahrungsgemäss zuerst die Frauenjobs dran. (kri)

### **Zur Person:**

**\*Elisabeth Mlasko** ist Coach und Geschäftsführerin ihrer Zürcher Unternehmensberatung **colanuss**. Sie berät Einzelpersonen, Paare, Teams und Organisationen. Einer ihrer Schwerpunkte ist die Persönlichkeitsentwicklung, um beruflich wie privat das Spektrum von Handlungsoptionen zu erweitern. Zuvor arbeitete Elisabeth Mlasko jahrelang in grossen Konzernen als Marketing- und Kommunikationsberaterin.

*(comticker.com ist ein Medienportal der Textagentur etextera - [www.etextera.ch](http://www.etextera.ch))*

[zurück](#)

---

Teilen

Twittern

 Teilen