

# Warum Frauen sich häufig nicht trauen, mehr Gehalt zu fordern, als sie bekommen

*Die Diskussion um Geschlechterungleichheit am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein wichtiges Thema. Ein besonders häufig diskutierter Aspekt ist die Gehaltsdiskrepanz zwischen Männern und Frauen.*

Man spricht hier vom Gender Pay Gap. In der Bundesrepublik verdienen nach Angaben des statistischen Bundesamtes Frauen durchschnittlich 18 % weniger pro Stunde als Männer. Diese Ungerechtigkeit hat viele Ursachen, auch in der Politik und der Wirtschaft. Doch gesellschaftliche Veränderungen brauchen Zeit. Bis Gleichheit hergestellt ist, bleibt den einzelnen Frauen nur, sich selbst und eine faire Bezahlung zu bemühen.



Obwohl viele Frauen hervorragende Qualifikationen und Kompetenzen besitzen, zögern sie oft, mehr Gehalt zu fordern. Dieser Artikel beleuchtet die Gründe für dieses Phänomen und zeigt auf, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um das Selbstvertrauen von Frauen bei Gehaltsverhandlungen zu stärken. Gleichzeitig muss betrachtet werden, dass eher Frauen als Männer auf die Möglichkeit verzichten, erwerbstätig zu sein, wenn Angehörige betreut werden müssen. Auch das wirkt sich auf die wirtschaftliche Situation von Frauen aus. Sie erklimmen nicht nur langsamer die Karriereleiter, sondern sie haben häufig auch Defizite in der Altersvorsorge. Was sind die Ursachen für die Misere?

## Geschlechterstereotype und Sozialisation



Von klein auf werden Frauen oft in Rollenbildern erzogen, die Sanftheit, Empathie und Bescheidenheit betonen. Diese sozialen Normen und Stereotypen können dazu führen, dass Frauen weniger dazu neigen, selbstbewusst aufzutreten und ihre eigenen Interessen offensiv zu vertreten. Im beruflichen Kontext kann dies dazu führen, dass Frauen sich weniger trauen, mehr Gehalt zu fordern, da sie nicht als "aggressiv" oder "überheblich" wahrgenommen werden möchten. Ebenso kann es dazu führen, dass Frauen seltener erwarten, dass Männer sich an der Care-Arbeit beteiligen. Da betrifft besonders die Bereitschaft der Männer, für die Pflege von Kindern oder Eltern beruflich kürzer zu treten. Nicht selten pflegen Frauen zuerst die Kinder, dann die Eltern und schließlich noch die Schwiegereltern. Sind sie dennoch berufstätig, ist das häufig entweder in Teilzeit, nebenbei, oder sie riskieren, vollkommen auszubrennen.

## Selbstzweifel und Imposter-Syndrom

Viele Frauen leiden unter dem sogenannten Imposter-Syndrom, einem Phänomen, bei dem sich gut qualifizierte und erfolgreiche Menschen ständig fragen, ob sie ihre Erfolge wirklich verdient haben. Dieses Gefühl von Unzulänglichkeit kann dazu führen, dass Frauen ihre Leistung und ihren Wert unterschätzen, was sie zögerlich macht, höhere Gehälter zu verlangen. Selbst in anspruchsvollen Positionen stellen Frauen oft ihre Fähigkeiten und Verdienste infrage, was sich negativ auf ihre Selbstvermarktung auswirkt.

## Mangelnde Transparenz und Diskriminierung

In vielen Unternehmen fehlt es an Transparenz in Bezug auf Gehaltsstrukturen und -erhöhungen. Frauen sind oft weniger gut vernetzt als ihre männlichen Kollegen und haben daher weniger Zugang zu Informationen darüber, was in ihrer Branche oder ihrem Unternehmen angemessen ist. Zudem erfahren Frauen in einigen Fällen immer noch direkte oder indirekte Diskriminierung, wenn es um Gehaltsverhandlungen geht, was den Mut, mehr zu fordern, weiter untergräbt.

## Angst vor negativen Konsequenzen

Viele Frauen haben Angst vor den potenziellen negativen Konsequenzen, die eine Gehaltsforderung mit sich bringen könnte. Sie befürchten, dass ihre Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kollegen leiden könnten, oder dass sie im schlimmsten Fall sogar ihren Job verlieren könnten. Diese Ängste sind oft unbegründet, spielen aber eine große Rolle bei der Frage, warum Frauen bei Gehaltsverhandlungen zurückhaltender sind.



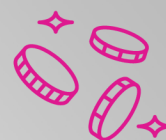
## Frauen verbieten sich oft selbst den Mund

Sprüche wie

“Ohne Moos nichts los”

“Zeit ist Geld” oder

“Geld ist Macht” kommen ihnen eher selten über die Lippen. Sie sind wichtige Affirmationen. Vergessen werden sollten dagegen Überzeugungen wie “Geld macht nicht glücklich” oder “Geld ist nicht alles”.



Im privaten Leben mögen die letztgenannten zu einer Form von Zufriedenheit führen. In der Arbeitswelt und wenn es um finanzielle Ansprüche geht, sind sie vollkommen unbrauchbar und gehören auf den Müllplatz der destruktiven Glaubenssätze.

## Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in Gehaltsverhandlungen

Um Frauen zu ermutigen, selbstbewusster in Gehaltsverhandlungen aufzutreten, sind verschiedene Maßnahmen möglich. Hier ist die Gesellschaft mit all ihren Akteuren gefordert.

### Mentoring und Coaching

Mentorinnen und Mentoren können Frauen unterstützen und ihnen helfen, ihre eigenen Stärken zu erkennen und Selbstvertrauen zu entwickeln. Coachings zur Vorbereitung auf Gehaltsverhandlungen können speziell darauf abzielen, Frauen die notwendigen Skills und Strategien zu vermitteln.

### Bildung und Networking

Workshops und Seminare, die Frauen über Gehaltsstrukturen und Verhandlungstechniken informieren, können hilfreich sein. Zudem können Netzwerke, speziell für Frauen, den Zugang zu wichtigen Informationen und Erfahrungswerten erleichtern.



Vorsicht! Die Coaching-Szene hat die Frau entdeckt. Mit Versprechen nach ganz viel Geld und Erfolg wird Frauen das Geld aus der Tasche gezogen. Es gibt kostengünstige und kostenfreie Angebote bei verschiedenen Institutionen und Bildungsträgern. Nicht vergessen: Ein Coach muss eine geeignete Qualifikation nachweisen können. Im Zweifelsfall auf die eigene Intuition vertrauen!

### Förderung einer transparenten Unternehmenskultur

Unternehmen sollten Gehaltsstrukturen und -kriterien offenlegen und sicherstellen, dass gleiche Arbeit auch gleich bezahlt wird. Transparenz schafft Vertrauen und kann helfen, geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede zu reduzieren.

### Bekämpfung von Stereotypen

Gesellschaftliche und unternehmerische Initiativen, die stereotype Geschlechterrollen hinterfragen und abbauen, sind entscheidend. Ermutigen Sie Frauen von klein auf, selbstbewusst ihre Interessen zu vertreten und Gleichberechtigung zu fordern.

### Einflussreiche Rollenvorbilder

Vorbilder und Erfolgsbeispiele können inspirieren und Mut machen. Frauen in Führungspositionen, die offen über ihre Erfahrungen und Gehaltsverhandlungen sprechen, können anderen Frauen als Motivationsquelle dienen.

### Anerkennung und Wertschätzung

Eine Kultur der Anerkennung kann das Selbstbewusstsein stärken. Unternehmen sollten Leistungen und Erfolge von Frauen sichtbarer machen und gebührend anerkennen. Auch das private Umfeld kann die Frau in ihren Anstrengungen anerkennen und sie ermutigen.