

So holen Frauen auf!

Erfolgreiche Strategien für
Lohnverhandlungen – Die Sicht des
Arbeitgebers.

Zug, 11. März 2010

Constantino Amoros, Leiter Personal

Inhalt

1. Kurze Einleitung
2. Wie testet Frau ihren neuen oder bisherigen Arbeitgeber bezüglich Lohngerechtigkeit?
3. Was kann Frau tun?
4. Was sollte Frau vermeiden?
5. Fazit

1. Kurze Einleitung

- § Statistisch ausgewiesene Differenz von 19,3 % zwischen Frauen- und Männerlöhnen ist ein Armutszeugnis für die Arbeitgeber in unserem Land!
- § Davon sind 40 % unerklärbar, also diskriminierend! (Seco)
- § Bei den meisten Gerichtsentscheiden (Bericht des Bundesrates 2006) bezüglich Diskriminierung ging es um:
 1. Lohngleichheitsproblematik (57 %)
 2. sexuelle Belästigung (21 %)
 3. diskriminierende Kündigung (19 %)
 4. Rache Kündigung (3 %)
- § Es gibt indirekte und direkte Lohndiskriminierung.

2. Wie testet Frau ihren neuen oder bisherigen Arbeitgeber bezüglich Lohn-gerechtigkeit?

- § Lohnbandbreiten pro Funktion, -Stufen, Berufsbilder etc.
- § Arbeitsplatzbewertungen (v.a. im technischen, gewerblichen Umfeld anzutreffen)
- § Lohnvergleiche zwischen Frau und Mann im eigenen Betrieb (periodische Lohnanalysen)
- § Lohnempfehlungen von Branchenverbänden und Gewerkschaften, die eingehalten werden und im Unternehmen kommuniziert werden (Transparenz)
- § Mitarbeiterbeurteilungen (Qualifikationsgespräch)
- § „Selbsttest Lohngleichheit“ (www.logib.ch; Eidg. Büro f. Gleichstellung)
- § Frage: „Wie familienfreundlich ist der Arbeitgeber?“

3. Was kann Frau tun? (1/2)

- § Solide Gesprächsvorbereitung bietet die optimale Grundlage (erreichte Ziele, erfolgreich abgeschlossene Projekte/Meilensteine, Umsatzzahlen aufbereiten, hervorheben von neuen „Netzwerken“ => Warum nicht?)
- § Ausbildung/Weiterbildung, Berufserfahrung, bestehende „Netzwerke“ einbringen
- § Klare Vorstellungen über Position und entsprechenden Lohn.
- § Stärken einbringen
- § Authentisches und natürliches Auftreten während der Lohndiskussion.

3. Was kann Frau tun? (2/2)

- § Gleichstellung und Fairness voraussetzen
- § Sachliche, aber hartnäckige Argumentation (nicht gleich nachgeben, aber auch nicht stur bleiben => „Verhandeln Sie!“)
- § Positives Gesprächsende anstreben
- § Lohn-Tabu brechen – sich mit anderen Frauen und Männern austauschen („Marktwert der Funktion/Stelle“ feststellen)

4. Was sollte Frau vermeiden?

- § Sich unter dem Wert verkaufen und zufrieden geben
- § Sich in Selbstzweifel verlieren („...kann ich das? ...will ich das? ... ist es richtig? ...bin unsicher, ob...“)
- § Maskulines Verhalten kopieren
- § Absichtlich aggressiv verhandeln
- § Falsch verstandene Bescheidenheit
- § Utopische Lohnforderungen stellen („...die werden mich ja eh drücken...“)

5. Fazit (1/2)

- § Ein Unternehmen darf kein Interesse haben, unfaire Löhne zwischen Mann und Frau zu zahlen (Image/Ruf als Arbeitgeber steht auf dem Spiel; Presse)
- § Leider gibt es Indizien, wonach Branchen gegen Lohnungleichheit immer noch nichts unternehmen.
- § „Lohnmässig sind Schweizer Frauen stärker diskriminiert als Frauen in der EU.“ (Zitat von Patricia Schulz, Chefin des Eidg. Büros für Gleichstellung); die durchschnittliche EU-Lohndifferenz Mann/Frau liegt bei 18 %.

5. Fazit (2/2)

§ Haus- und Familienarbeit oder Freiwilligenarbeit bringen nachweislich nutzbare Kompetenzen für ein Unternehmen mit (Organisationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Belastbarkeit, Flexibilität)

=> Einige wenige Unternehmungen haben dies erkannt.

Das ständige Thematisieren dieser Problematik darf nicht aufhören! (Vergleich: „Abzocker-Initiative“)

Machen wir weiter!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.