

So holen Frauen auf!

Erfolgreiche Strategien für Lohnverhandlungen
EQUAL PAY DAY, 11. März 2010, Zug

Lic.iur. Zita Küng, Zürich

1. Männliche und weibliche Stereotypen in der Berufswelt
2. Das denken Unternehmen zu „Frau und Gehalt“
3. Arbeiten Sie an Ihrer Positionierung
- 4. Bereiten Sie sich auf Lohnverhandlungen vor**
5. Das ist positiv, wenn Sie – ja SieJ! – eine Verhandlung über Lohn führen

20min. 19. Februar 2010, S. 5

Männer werden befördert

ZÜRICH. Weibliche Mitarbeiter beim Kanton Zürich hatten 2009 das Nachsehen: Acht Prozent mehr Männer als Frauen kletterten im vergangenen Jahr die Karriereleiter hoch – 2008 wurden drei Prozent mehr Frauen als Männer befördert. Die kantonalen Mitarbeiter erhielten letztes Jahr 1,74 Prozent mehr Lohn.

Weibliche und männliche Stereotypen im Beurteilungsprozess

	Weibliche Stereotypen	Männliche Stereotypen
Berufskarriere und Aufstiegsinteresse	generell wenig Aufstiegsinteresse tendenziell verantwortungsscheu passiv abwartend	generell starke Aufstiegsambitionen aktives Bemühen
Fähigkeiten/ Fertigkeiten	ausgeprägte und natürliche Sozialkompetenz	Sozialkompetenz (v.a. ausgeprägte Fürsorglichkeit) weniger vorhanden Dominanz und Führung
Kognitive Stile	Intuition praktische Intelligenz	Rationalität theoretische Intelligenz
Konfliktverhalten	konfliktvermeidend konsensorientiert	konfliktorientiert widerspruchorientiert
Kommunikationsverhalten	Neigung zu defens. Selbstdarstellung Sorge für Aufrechterhaltung in der Kommunikation Argumentation häufig durch Fragen konsensorientiert	Neigung zu offensiver Selbstdarstellung Initiierung und Steuerung von Kommunikation Argumentation oft durch Behauptungen konfrontativ
Autonomie/Kontrollüberzeugung	eher anlehnungsbedürftig externale Kontrollüberzeugung	eher Wunsch nach Dominanz internale Kontrollüberzeugung
Selbstattribution	anstrengungsbetont	fähigkeitsbetont

Umfrage „Frau und Gehalt“

Prozent der befragten Unternehmen, die meinten, folgende Aussagen trafen zu	immer	oft	manchmal	selten	nie
Frauen verkaufen sich schlechter als Männer, z.B. im Gehaltsgespräch	4 %	40 %	28 %	14 %	15 %
Frauen denken stärker als Männer an das Gesamtergebnis als an das persönliche Fortkommen	6 %	46 %	28 %	13 %	8 %
Frauen sind die besseren Teamarbeiter	6 %	31 %	44 %	12 %	6 %
Frauen verdienen in gleichen Positionen bei gleicher Qualifikation weniger als Männer	17 %	36 %	20 %	8 %	20 %

Frau und Gehalt – Datengrundlage: Befragt wurden über 100 deutsche Unternehmen, die Angaben in Prozent wurden ab- bzw. aufgerundet (Quelle: www.personalmarkt.de)

So positionieren Sie sich als Profi

1. **Sagen Sie „Ich“**
2. **Sprechen Sie nie ungefragt negativ über sich**
3. Melden Sie sich in jeder Besprechung zu Wort
4. Denken Sie in Besprechungen *nicht* laut
5. Setzen Sie anderen verbal Grenzen
6. Halten Sie sich nicht mit formalistischen Details auf
7. Machen Sie sich als Expertin wichtig
8. Kämpfen Sie für die Bedeutung Ihrer Abteilung
9. **Punkten Sie mit Zahlen**

Informieren Sie sich über das Umfeld

- Ø Welche Löhne werden in meiner Branche bezahlt?
- Ø Wie wirkt sich meine Qualifikation und meine Erfahrung auf den Lohn aus?
- Ø Was erzählen Kolleginnen und Kollegen über den Lohn?
- Ø Was lese ich in Fachpublikationen zur Lohnentwicklung in meiner Branche?
- Ø Wie steht es mit der Konjunktur im Allgemeinen?

Schauen Sie einmal auf:

www.lohnrechner.bfs.admin.ch

www.lohnrechner.ch

Mit wem führen Sie Lohnverhandlungen?

ü Wofür ist er empfänglich?

ü Worüber lacht er?

ü Welche Themen liegen ihm?

ü Worüber redet er gerne?

ü Welches Verhältnis hat er grundsätzlich zum Geld?

ü Wie redet er über die betrieblichen Finanzen?

ü Worauf reagiert er unwirsch?

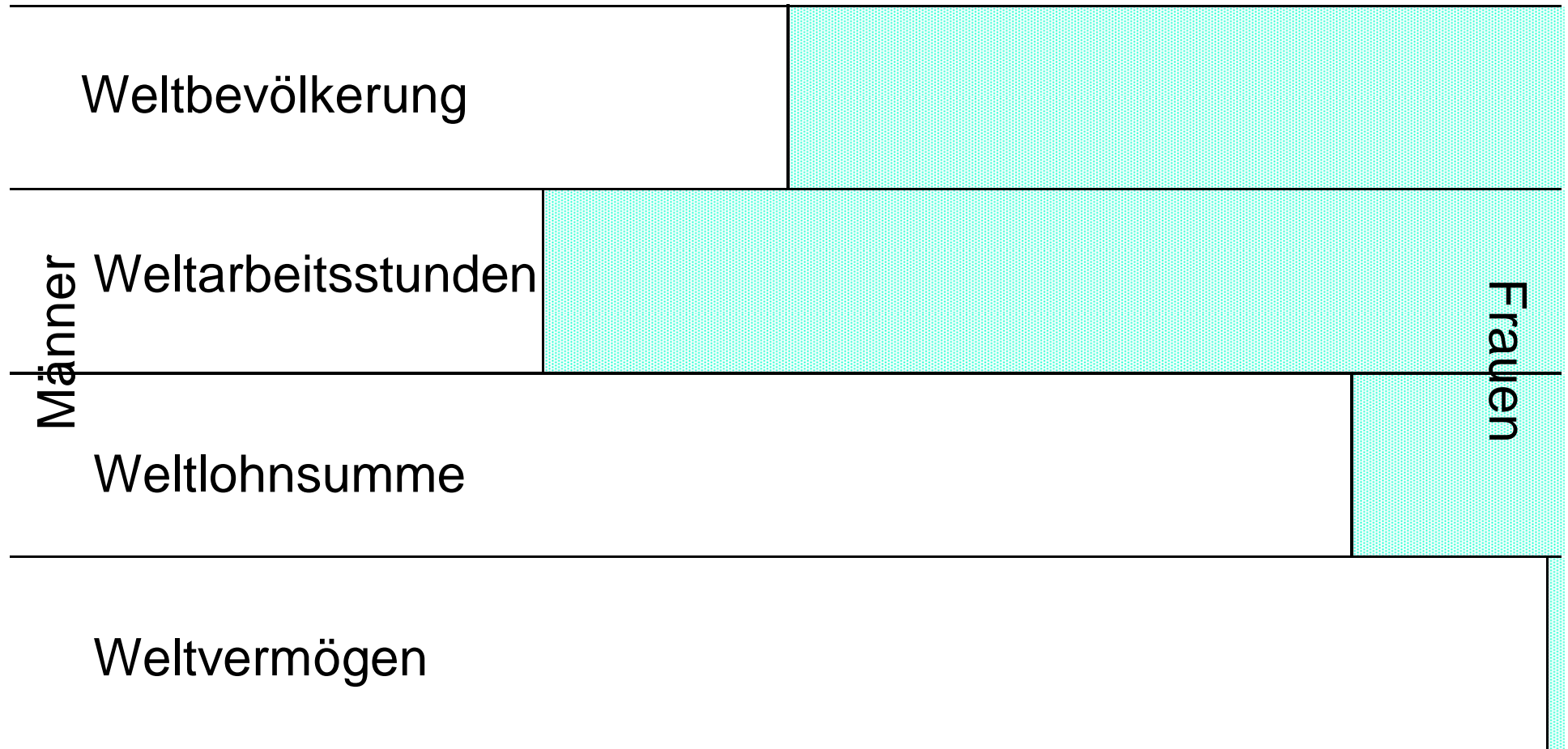
ü Verträgt er klare Worte, versteht er nur Zahlen oder will er umgarnt werden?

ü Wie sieht er die weibliche Mitarbeiterin?

Wo ordnet Ihr Chef die weibliche Mitarbeiterin am liebsten ein?

Stereotyp ♀	Berufskarriere und Aufstiegsinteresse	Stereotyp ♂
<ul style="list-style-type: none"> •generell wenig Aufstiegsinteresse •tendenziell verantwortungsscheu •passiv abwartend 	<p>.....X.....</p> <p>.....X.....</p> <p>.....X.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> •generell starke Aufstiegsambitionen •aktives Bemühen
	Fähigkeiten/Fertigkeiten	
<ul style="list-style-type: none"> •ausgeprägte und natürliche Sozialkompetenz 	<p>.....X.....</p> <p>.....X.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Sozialkompetenz (v.a. ausgeprägte Fürsorglichkeit) weniger vorhanden •Dominanz und Führung
	Autonomie/Kontrollüberzeugung	
<ul style="list-style-type: none"> •eher anlehnsbedürftig •externale Kontrollüberzeugung 	<p>.....X.....</p> <p>.....X.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> •eher Wunsch nach Dominanz •internale Kontrollüberzeugung
	Selbstattribution	
<ul style="list-style-type: none"> •anstrengungsbetont 	<p>.....X.....</p>	<ul style="list-style-type: none"> •fähigkeitsbetont

UN-Report zum Geschlechterverhältnis



Das ist positiv ...

... wenn ich – ja ICHJ ! – eine Verhandlung über meinen Lohn führe

Positiv...

... für mich persönlich (bei positiven / negativem Ausgang)

... für mein direktes Umfeld

... für meinen Betrieb

... für meine Branche

... für meine Region

... für die Schweiz

... für die Welt

Viel Vergnügen und Erfolg in der
nächsten **Lohnrunde**
und vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

P.S. Schicken Sie mir ein E-Mail mit Ihren
Erfahrungen – wie auch immer! **Ich freue mich
sehr. equality@gendermainstreaming.com**