

# Verdienen wir genug?

## IM BLICKPUNKT.

Frauen sind risikoscheuer als Männer & schlechter im Verhandeln: Für Gehälterforscherin Katja Rost hat das Vor- und Nachteile...

**W**enn keine externen Eingriffe erfolgen, rechnet man mit einem Zeitraum von etwa 200 Jahren, bis Frauen endlich gleich viel verdienen wie Männer“, hat die deutsche Gehälterforscherin Katja Rost, 35, keine rosigen Aussichten parat. Seit sechs Jahren beschäftigt sich die Professorin für strategisches und internationales Management an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena mit der Thematik. Im WOMAN-Interview sagt die Topexpertin, dass sich häufige Jobwechsel bezahlt machen, warum leistungsgerechte Entlohnung oft fragwürdig ist – und weshalb mehr Frauen an der Spitze auch für mehr Gerechtigkeit in Sachen Gehalt sorgen würden.

## „LOYALTÄT ZÄHLT NICHT“

**Woman:** Frauen verdienen im Schnitt ein Drittel weniger als Männer. Warum ist das so, Frau Rost?

**Rost:** Erstens arbeiten Frauen noch immer in schlechter bezahlten Branchen, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Verbraucherservice. Zweitens ist ein Drittel von ihnen Teilzeiterkraft, das hemmt die Aufstiegschancen. Drittens liegt die Präsenz von Frauen in Macht- und Einflusspositionen weit unter der von Männern. Und viertens werden sie in Unternehmen einfach schlechter bezahlt, weil sie nicht so hart verhandeln und sich mit weniger zufrieden geben.

**Woman:** Würden Offenlegung und Lohntransparenz die Situation entschärfen?



**Rost:** Das glaube ich nicht. Seit der Offenlegungspflicht für Managergehälter sind diese nicht gesunken, sondern gestiegen. Schuld daran sind unter anderem soziale Vergleiche, die so begünstigt werden. Jeder möchte dann noch mehr verdienen.

**Woman:** Wo beobachten Sie die größten Gehaltsunterschiede?



**KATJA ROST, 35,**  
Gehälterforscherin

»Frauen werden in Unternehmen einfach schlechter bezahlt, weil sie nicht so hart verhandeln!«

**Rost:** In den Hochqualifiziertenmärkten. Dort sind die Differenzen dramatisch und betreffen vor allem Frauen, die eben seltener aufsteigen bzw. wenn sie weiterkommen, weniger gut verhandeln (können).

**Woman:** Wären mehr Frauen an der Spitze von Unternehmen, wäre die Entlohnung gerechter?

**Rost:** Könnte sein. Frauen sind weniger wettbewerbsorientiert

und risikoscheuer als Männer. Insofern streben sie weniger „Rattenrennen“ – nach dem Motto „Einer bekommt alles, der Rest nichts“ – oder Leistungs- und Risikolöhne an.

**Woman:** Ist leistungsorientierte Bezahlung demnach reine Stressfalle oder doch Motivationskick?

**Rost:** Das kommt auf die Art

**Woman:** Was hingegen weiterbringen soll, sind häufige Jobwechsel. Wirtschaftscoaches sprechen von Verdienstsprüngen um satte 20 Prozent. Können Sie das bestätigen?

**Rost:** Wer wechselt, hat neue Verhandlungsmöglichkeiten und den Bonus jenes Wissens, das er aus dem alten in das neue Unternehmen einbringt. Damit ist der Wechsler weniger abhängig und auch teurer. Was leider im Krieg um Talente vergessen wird, ist, Loyalität und firmenspezifisches Wissen zu honorieren. Obwohl das die Kernassets von Unternehmen sind.

**Woman:** Aus der Sicht der Gehälterforscherin: Wie kriegen Frauen endlich, was ihnen zusteht?

**Rost:** Sie müssen über eine gute Ausbildung verfügen, selbstbewusst auftreten und einen Partner haben, der eine Karriere aktiv unterstützt. Auch, weil Männer oft sehr gute Hinweise an Frauen geben können, wie sie es nach oben schaffen.

**KATRIN KUBA ■**