

Du verdienst mehr!

Prof.in Dr.in Julia Hansch, DHBW Mannheim
Februar 2025

Agenda

Wer ist hier & Warum?

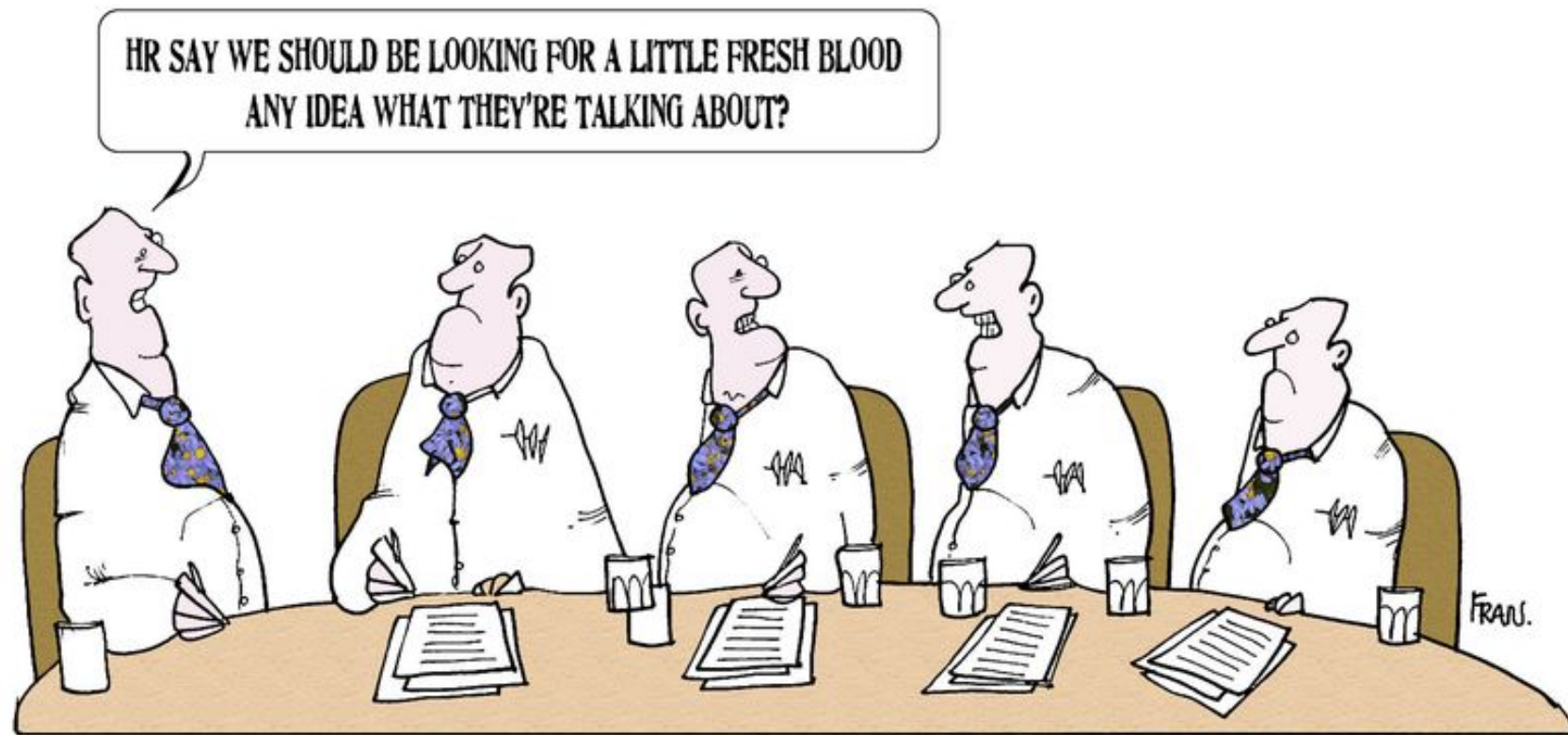
Part 1: Frauenkarrieren, Gender Pay Gap, Erwerbsbeteiligung von Frauen, etc.

Part 2: Finanzen im Fokus

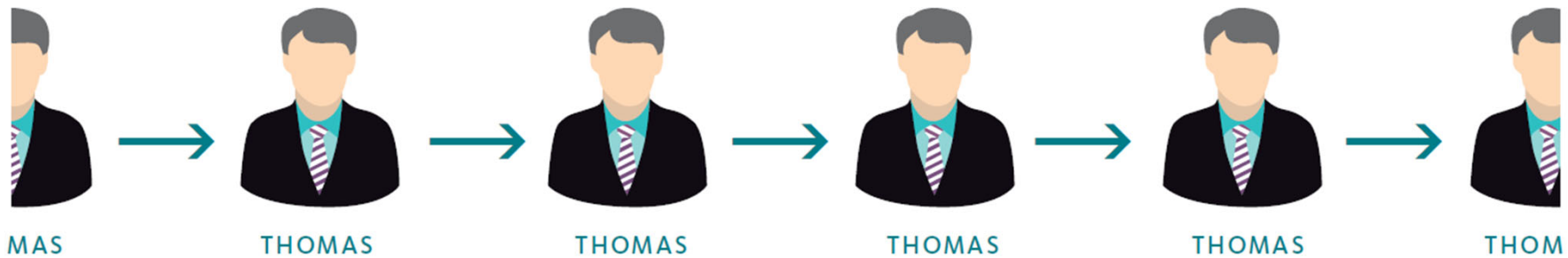
Part 3: Vorsorge im Fokus (exemplarisch)



Ein Blick in die Führungsebenen von Wirtschaft und Gesellschaft bestätigt dies: Boards Of Directors Need More Diversity And Youth
Forbes, 3/05/2014



Der Thomas-Kreislauf in den Vorständen



DAS DURCHSCHNITTLICHE VORSTANDSMITGLIED IST ...

93%

MÄNNLICH

76%

DEUTSCH

1964

GEBOREN

69%

AUSBILDUNG
IN WEST-
DEUTSCHLAND

30%

AUSBILDUNG
IM
AUSLAND

48%

WIRTSCHAFTS-
WISSEN-
SCHAFTLER

23%

INGENIEUR

Vornamen, Alter und Berufe der Kandidaten

S+ Michael, Andreas und Thomas wollen in den Bundestag

4506 Menschen kandidieren bei der Bundestagswahl. Viele teilen sich nicht nur politische Ziele, sondern auch Vornamen und Berufe – eine Auswertung zeigt, welches die häufigsten sind.

Quelle: Datenhandbuch zur Geschichte des Deutschen Bundestages 1949 bis 1999 / eigene Recherche. Ähnliche Namen wurden zusammengefasst.

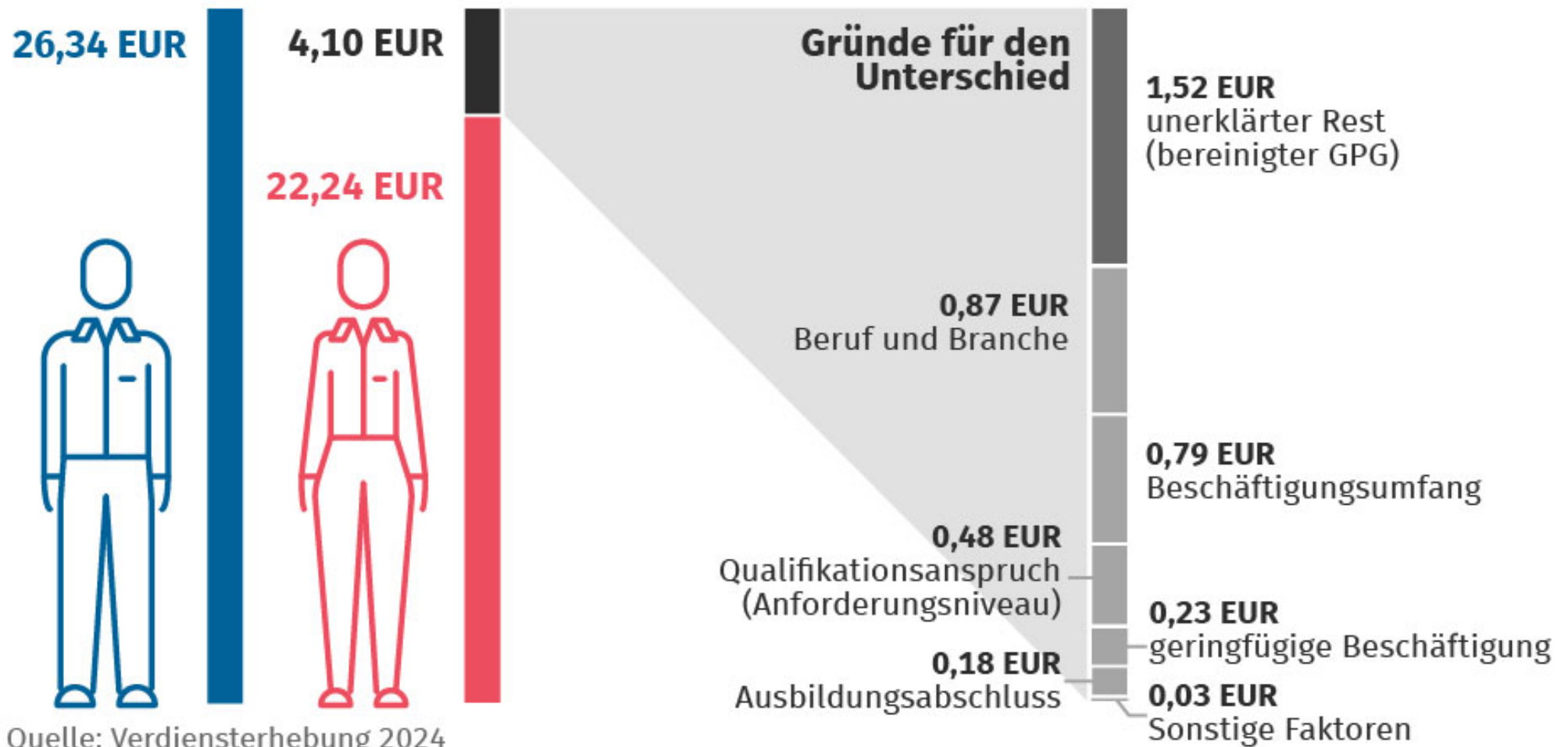
Beim Thema Geld gilt: jede ist sich selbst die nächste!

Neue Zahlen Ende Jan 23 (Spiegel / DIW, 30.1.23)

- **Frauen verdienen pro Stunde im Schnitt 4,31 Euro weniger**
- »Dass Deutschland einen der größten Gender-Pay-Gaps in Europa aufweist, ist ein Armutszeugnis«, sagte der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), Marcel Fratzscher.
- Eine Diskriminierung von Frauen bei **gleicher Arbeit und gleicher Leistung**, eine **hohe Teilzeitquote**, einen **geringen Anteil in Führungspositionen** und **eine deutlich schlechtere Bezahlung von systemrelevanten Berufen**, in denen vor allem Frauen vertreten sind, seien die Hauptursachen dafür.
- Auch bei vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie bleibt demnach noch ein Verdienstunterschied: Dieser sogenannte bereinigte Gender-Pay-Gap wird auf **sieben Prozent** beziffert.

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2024

Bruttostundenverdienst



Quelle: Verdiensterhebung 2024

©  Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Warum ist das so?

Es gibt eine Vielzahl von Hypothesen, z.B.

- Erwartungen der Gesellschaft an die jungen Männer und Frauen
- Leaky Pipeline
- Fehlende Rollenvorbilder (zu beiden Seiten)
- Unter- und Überschätzungen
- Missgunst unter Frauen / gegenüber erfolgreichen Frauen
- „Phänomen Rabenmutter“ / Fehlende Strukturen
- „weiblich“ konnotierte Tätigkeiten schlechter bezahlt (Wertigkeit? Verhandlungsgeschick?)
- Teilzeitfalle? „Motherhood Penalty“?

Zu Beginn: **Verschaffen Sie sich einen Überblick**

- ... als erstes über Ihre **Rechte und Möglichkeiten**, aber auch über die **Stolpersteine**, auf die Sie im Laufe Ihres (Erwerbs-)Lebens stoßen könntet:
 - Elternzeit, Elterngeld (Steuerklassen & Nettoverdienst!)
 - Teilzeit vs. Vollzeit
- ... **über Ihre Finanzen**, inkl.
 - Ist-Zustand: Einnahmen und fixe Ausgaben, inkl. (vielleicht unnötiger) Versicherungen
 - Machen Sie eine Aufstellung, wie viel Sie (mindestens) verdienen möchten und vergleichen Sie dies mit der Ist-Situation
 - Prüfen Sie dazu auch einmal Ihre Steuererklärung!

Keine Angst vor dem Wort „Finanzen“!

- Für 64 % der Deutschen ist Geld ein absolutes Tabuthema.
- Nur 59% wissen, was der/die eigene Partner*in verdient.
- Nur 17 % der Frauen und 19 % der Männer haben schon erfolgreich um Gehalt verhandelt.
- 55 % aller Befragten finden, dass sie zu wenig verdienen.

Quelle: Postbank-Studie 2016

...über Geld redet man/frau nicht?!

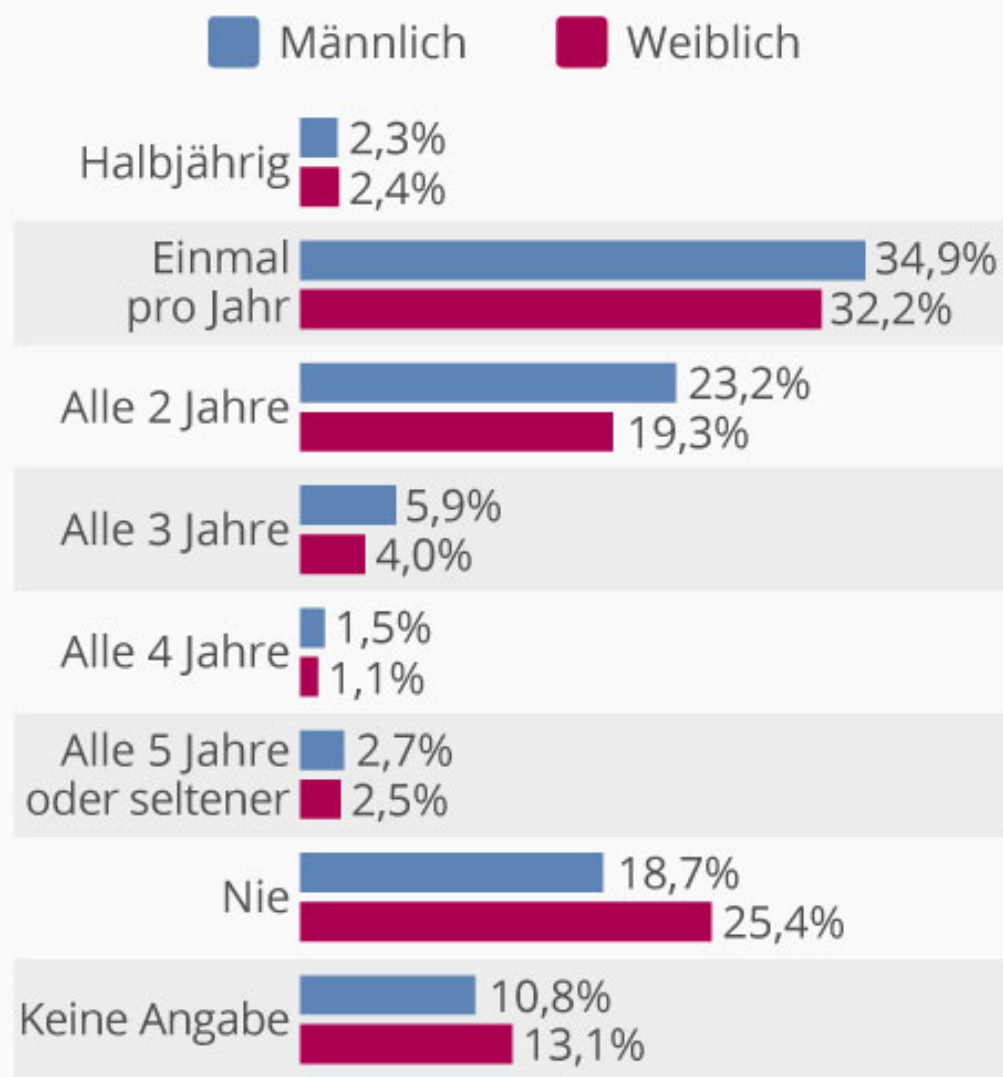
Wie oft haben Sie in den letzten Monaten beruflich über Geld gesprochen?

Bei welchem beruflichen Anlass?

Kennen Sie das Geldgefüge in Ihrem beruflichen Umfeld?

Jeder Fünfte verhandelt nie über sein Gehalt

Abstände, in denen die Befragten ihren Arbeitgeber nach einer Gehaltserhöhung fragen



Verhandeln am häufigsten

Marketing und Kommunikation



IT



Design, Gestaltung, Architektur



Verhandeln am seltensten

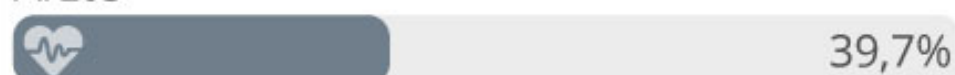
Bildung und Soziales



Pflege, Therapie, Assistenz



Ärzte



Was beeinflusst die Bemessung Ihres Gehalts?

„Externe“ Faktoren Firma

- Unternehmensgröße
- Branche
- Arbeitsgebiet („Umsatzferne“)
- Tarifvertragsbindung
- Standort
- Arbeitgeber (Allianz, Audi, Bayer, SAP, ThyssenKrupp, Bosch, Aldi Süd)

Interne Faktoren

„Arbeitnehmerin“

- Berufs- inkl. Auslandserfahrung (inkl. Praktika)
- Führungserfahrung
- Studienrichtung (MINT)
- Abschluss (Dr. bringt 9% mehr als MA)
- Exzellenz & Spezialwissen
- Geschlecht (Frauen: 6 - 21% weniger)
- Alter
- Einstellung zum Thema Geld
- Vollzeit / Teilzeit

Klären Sie Ihren Benchmark!

- **Karriereportale:** *stepstone, academics, absolventa, karrierebibel, jobvector, xing, linkedin*
- **Vergleichsportale:** www.gehaltsvergleich.de, www.gehalt.de, www.lohnspiegel.de
- **TVÖD:** <http://tarifoed.verdi.de>
- Betriebsrat
- Bekannte, Kollegen (Schweigeklauseln?!)
- Gewerkschaften oder Berufsverbände
- Netzwerke, Alumnis, Lunches
- Entgelttransparenzgesetz seit 2017

Wie setzt sich Ihr Gehalt zusammen?

Grundgehalt plus evtl.:

- Altersvorsorge
- Weihnachts- & Urlaubsgeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Weiterbildungskosten
- Provision, Prämien, Boni
- geldwerte Vorteile (Dienstwagen, Handy)
- Etc.

Überlegen Sie genau, was Ihnen wieviel wert ist, z.B. auch zusätzliche freie Tage, Flexibilität, Kinderbetreuung, etc.

Nebenabreden / -leistungen

Was ist evtl. möglich neben dem Gehalt?

- Umzugskostenübernahme
- Zuschuss zweite Wohnung
- Weiterbildung
- Familienheimfahrten
- Fahrtkostenbeteiligung

Gehaltsverhandlung

- Es gibt unterschiedliche Zeitpunkte, dein Gehalt neu zu verhandeln.
Bei jedem gilt: **Fordern Sie, was Ihnen zusteht, denn: Sie sind es wert!**
- Das hilft:
 - Selbstbewusstes Auftreten
 - Trauen Sie sich etwas zu.
 - Fokussieren Sie sich auf Ihre Stärken
 - Sachliche Argumentation
 - Nehmen Sie eine Liste mit und arbeiten Sie diese ab
- **Angabe Ihrer Gehaltsvorstellungen**
 - Männer: X +10%, Frauen X + 26%
 - krummes Gebot (Loschelder 2013)
 - Spezialfall Tarifvertrag: Erfahrungsstufen vorher klären („Stufenlaufzeitverkürzung“), Anrechnung von Wissen & Erfahrung, Unterschiede zwischen den Stufen, etc.

No-Gos in der Gehaltsverhandlung

1. Über die eigenen finanziellen Probleme klagen
2. In einem Meeting mit KollegInnen nach mehr Gehalt fragen
3. Sich beschweren, weil Kollegen mehr verdienen, ohne dies genau zu begründen (hier hilft das Entgelttransparenzgesetz)
4. Nie nach einer Gehaltserhöhung fragen
5. Ohne konkretes Ziel verhandeln

Bleiben Sie am Ball:

Tips:

- Üben Sie!
- Frauverhandelt.de ist auch sehr interessant



Denken Sie (auch) an später!

- **Thema Altersvorsorge:** Beschäftigen Sie sich lieber heute als morgen damit!
- Behalten Sie im Hinterkopf, dass sich Ihre **heutigen Entscheidungen** (z.B. Kindererziehungszeiten, aber auch ein nicht sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) auf Ihre Rente auswirken werden.
- Besprechen Sie (falls relevant) mit Ihrem Partner mögliche Ausgleichszahlungen, falls Sie zu Hause bleiben und stellen Sie sicher, dass auch Vermögenswerte nicht zu Ihren Ungunsten aufgeteilt werden (z.B. Immobilien)

Viell



Erfolg!