

Prüfung intra- und transkulturelle Kommunikation

Termin: Jänner 2014

Der Ausgangstext ist ein Interview mit Ingrid Kösten, die 1991 die Weiterbildungsagentur *Woman Success* gründete. Das Interview erschien am 25.-26. Mai 2013 auf *dastandard.at*.

Bearbeiten Sie die folgenden Aufträge auf Basis der Informationen des Ausgangstextes. Achten Sie auf eine adäquate Textgestaltung in Hinblick auf Textsorte, Zielpublikum, Verwendungszweck usw. der Zieltexte.

Auftrag 1 – Textproduktion A-Sprache/-Kultur (ca. 250 Wörter):

Ein populäres Frauenmagazin Ihrer A-Sprache/-Kultur veröffentlicht in der Rubrik „Karriere“ eine Glosse über die schlimmsten Irrtümer von Frauen beim Gehaltsverhandeln. Verfassen Sie diesen unterhaltsamen und/oder (selbst-)ironischen Text auf Basis der Informationen im Ausgangstext.

Auftrag 2 – Textproduktion B-Sprache/-Kultur (ca. 250 Wörter):

Ein Kommunikationsunternehmen Ihrer B-Sprache/-Kultur informiert KundInnen und Interessierte monatlich in Form eines Newsletters über das laufende Seminarangebot, wobei jeweils eine Veranstaltung ausführlich beschrieben wird, diesmal ein Workshop zum Thema „Erfolgreiche Gehaltsverhandlung“. Verfassen Sie auf Basis der Informationen im Ausgangstext diesen Text, der Frauen in Führungspositionen zur Teilnahme animieren soll.

Auftrag 3 – Textproduktion C-Sprache/-Kultur (ca. 250 Wörter):

Ein Gratis-Gesundheitsmagazin Ihrer C-Sprache/-Kultur, das in Arztpraxen aufliegt, schreibt einen Zeitschriftenbericht zum Thema „Psychologie im Alltag“, in dem die psychologischen Faktoren, die bei Gehaltsverhandlungen eine Rolle spielen, erläutert werden. Verfassen Sie diesen Bericht auf Basis der Informationen im Ausgangstext.

836 Wörter

„Der spielerische Zugang fehlt Frauen häufig“

Frauen seien zwar sehr gute Verhandlerinnen, wenn es um Geld für andere geht, sagt Ingrid Kösten von *Woman Success* - Sobald sie ihre eigene Leistung verkaufen wollen, sind sie zurückhaltend

STANDARD: Frauen verdienen in Österreich - auch bei gleicher Qualifikation - häufig weniger als ihre männlichen Kollegen. In vielen Fällen auch, weil sie in Gehaltsverhandlungen zurückhaltender sind. Was machen Männer da besser?

Kösten: Männer spielen in Verhandlungen mehr. Sie wissen, in der Gehaltsverhandlung wird von beiden Seiten einmal ausgelotet, und sie gehen quasi mit ein bisschen Spielgeld in die Verhandlung. Sie wissen, dass es dabei auch darauf ankommt, dem Gegenüber einen gewissen Spielraum zu geben mit der klaren Zielsetzung: Das ist meine Leistung, das steht mir zu. Jetzt schauen wir, was drin ist. Frauen haben diesen spielerischen Zugang nicht.

STANDARD: Warum?

Kösten: Dafür gibt es mehrere Gründe. Einer davon ist, dass Frauen ihre Leistung generell zu wenig darstellen. Für Frauen ist es selbstverständlich, dass sie einen guten Job machen, das muss ihrer Meinung nach nicht noch extra unterstrichen werden. Auch das uralte Bescheidenheitsmuster spielt hier eine Rolle und der Wunsch, dass der Vorgesetzte doch sehen müsste, dass ich gute Arbeit leiste. Nur: So ist es nicht, weil ein Vorgesetzter eine andere Zielrichtung hat.

STANDARD: Haben die verpflichtenden Gehaltsangaben in den Jobausschreibungen hier etwas gebracht?

Kösten: Leider muss ich feststellen, dass das Frauen nicht wirklich hilft. Es war ein gutes politisches Moment, und damit wurde eine gewisse Öffentlichkeit geschaffen. Aber in den Inseraten werden immer nur die kollektivvertraglichen Mindestgehälter angeführt, und Frauen, die sich auf eine Gehaltsverhandlung vorbereiten, schauen sich diese Gehälter als Basis ohnehin an.

STANDARD: Was würde es für einen quantitativen Sprung nach vorne brauchen?

Kösten: Einerseits gäbe es auf politischer Ebene Möglichkeiten, die Unternehmen stärker in ihre Pflicht zu nehmen, nämlich mit stärkeren Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Eine weitere Möglichkeit wäre auch, die Kollektivverträge gendergerechter zu formulieren. Aber auch die Unternehmen selbst könnten dabei eine wichtigere Rolle spielen, indem sie die innerbetriebliche Gleichstellung ernster nehmen und beispielsweise Frauen beim Zugang zu interner und externer Weiterbildung stärker fördern.

STANDARD: Warum trauen sich Frauen weniger bei Gehaltsverhandlungen?

Kösten: Was ich immer wieder feststelle, ist, dass Frauen fantastische Verhandlerinnen sind, wenn sie Geld für andere verhandeln, weil sie ein sehr flexibles Verständnis haben, den Nutzen für die Gegenseite herauszustreichen. Sobald es aber um ihre Erfahrungen und Kompetenzen geht, ist diese Selbstverständlichkeit nicht mehr gegeben. Das hat einerseits mit dem historischen Rucksack, den Frauen mit sich tragen, zu tun. Früher war der Mann fürs Geldverdienen da, dafür hat ihm die Frau ein gemütliches Zuhause geboten. Andererseits hat das auch mit der Sozialisationsgeschichte von Frauen zu tun. Über Jahrhunderte wurden wir darauf getrimmt, bescheiden, freundlich, lieb und nett sind. Aber damit irritieren wir niemanden. Wenn da ein Bruch passiert und die Frau argumentativ festlegen kann, worin ihre Mehrleistung besteht und warum eine Anpassung ihres Gehalts gerechtfertigt wäre, irritiert sie. Nur wird dieses Selbstbewusstsein gern mit sehr negativen Attributen wie karrieresüchtig oder geldgeil bewertet.

STANDARD: Wie geht man am besten in eine Gehaltsverhandlung?

Kösten: Vorbereitung ist ein ganz wesentliches Moment. Und hier ist Selbstreflexion ein wichtiger Punkt. Frauen fordern ja viel seltener eine Gehaltserhöhung als Männer. Und auf einer Liste der unangenehmsten Tätigkeiten steht an erster Stelle Zahnarztbesuch und an zweiter Stelle Gehaltsverhandlung. Sich damit auseinanderzusetzen, warum man sich schlecht fühlt, wenn man über das redet, was man geschaffen hat, ist eine wichtige Voraussetzung. Wenn man sich dieser inneren Barriere bewusst wird und das mit guter Vorbereitung und stringenter Argumentationstechnik verbindet, kommt man schon in die Richtung, wo etwas weitergeht. Beim Verhandeln selbst können Frauen viel von Männern lernen. Wichtig dabei ist - und das empfehle ich Frauen immer wieder -, die eigene Person vom Verhandlungsgegenstand zu trennen. Denn wenn man mit seiner Forderung so identifiziert ist,

dann wird ein mögliches Nein des Gegenübers auch persönlich genommen, obwohl es ausschließlich die Forderung betroffen hat.

STANDARD: Geben sich Frauen schneller zufrieden?

Kösten: Es kann passieren, weil es so unangenehm ist. Das ist aber auch eine Frage der Vorbereitung. Weil man sich auch darauf vorbereiten muss, dass man nicht das bekommt, was man gefordert hat. Für diese Situation braucht es Alternativvorschläge wie beispielsweise eine bestimmte Weiterbildung, die man machen möchte. Das muss man sich auch vorher überlegen.

STANDARD: Ändert sich Ihrer Erfahrung nach das unangenehme Gefühl bei Gehaltsverhandlung mit zunehmendem Alter?

Kösten: Ja, das tut es, nur haben Frauen da schon weniger. Und der kleine Unterschied ist dann schon größer.

Tipps

- Mit den Vorbereitungen für eine Gehaltsverhandlung früh beginnen und laufend ein kleines Portfolio der besonderen Leistungen sammeln.
- Den eigenen Marktwert recherchieren. Im Internet gibt es viele Gehaltsrechner, die als Orientierung helfen können. Und sich klar werden, was man zusätzlich noch mitbringt.
- Bei der Höhe der Gehaltsforderung auch die steuerlichen Konsequenzen berücksichtigen.
- Nicht mit Kündigung drohen und das Gegenüber unter Druck setzen. Es gibt ja Argumente, weshalb man mehr möchte.
- Sobald die Summe ausgesprochen wurde, eine Pause machen. In der Regel fängt man sehr schnell an, sich wieder dafür zu rechtfertigen. Das signalisiert Unsicherheit.