

Erfolgreich um Gehalt verhandeln

Vortrag auf dem Forschungssymposium
des Instituts für wirtschafts- und
rechtswissenschaftliche Forschung Frankfurt



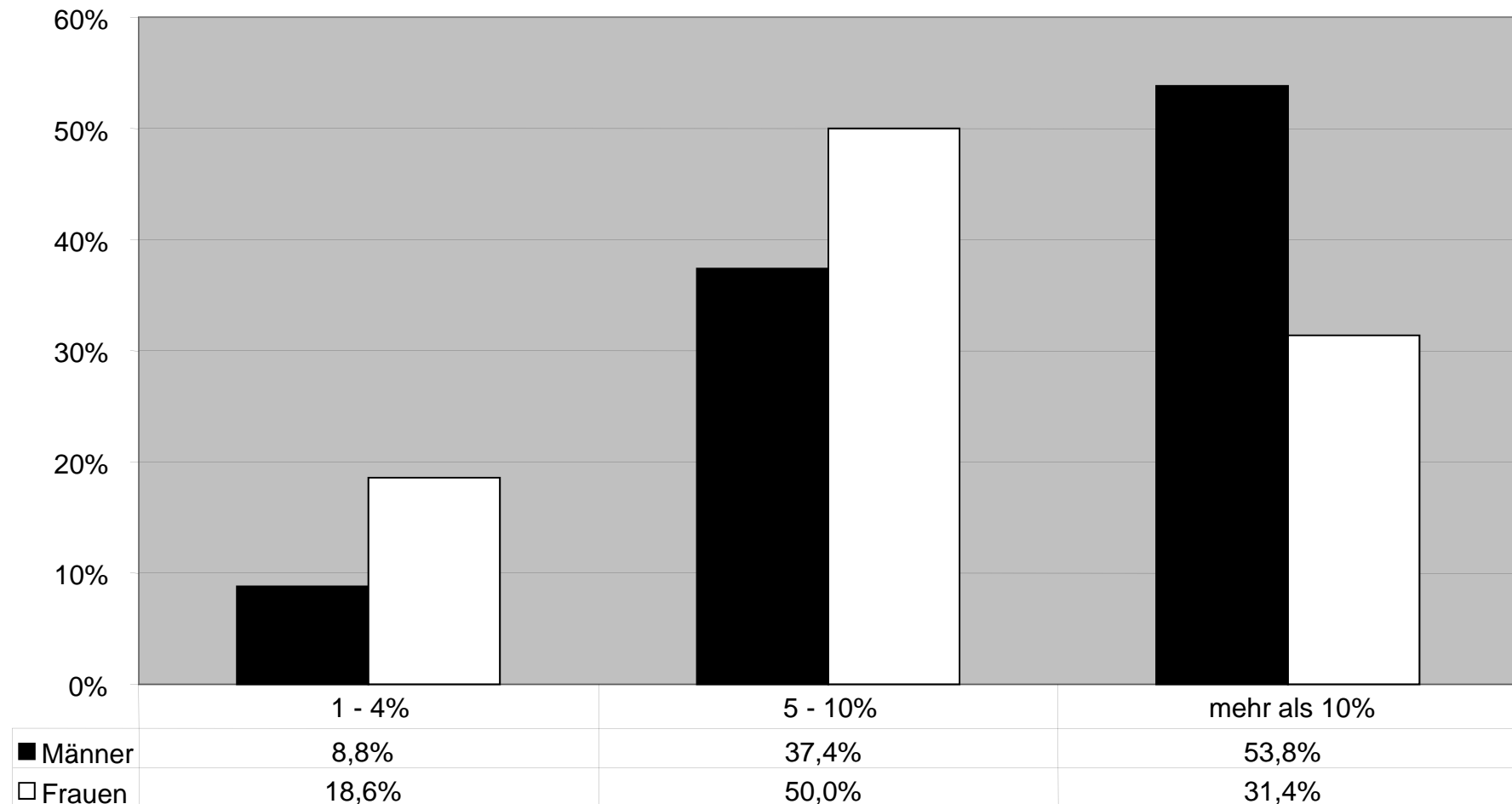
- Ausgangspunkt: Ergebnisse der Online-Befragung 2009
- Projektbeschreibung und methodisches Design
- Hypothesen und Ergebnisse



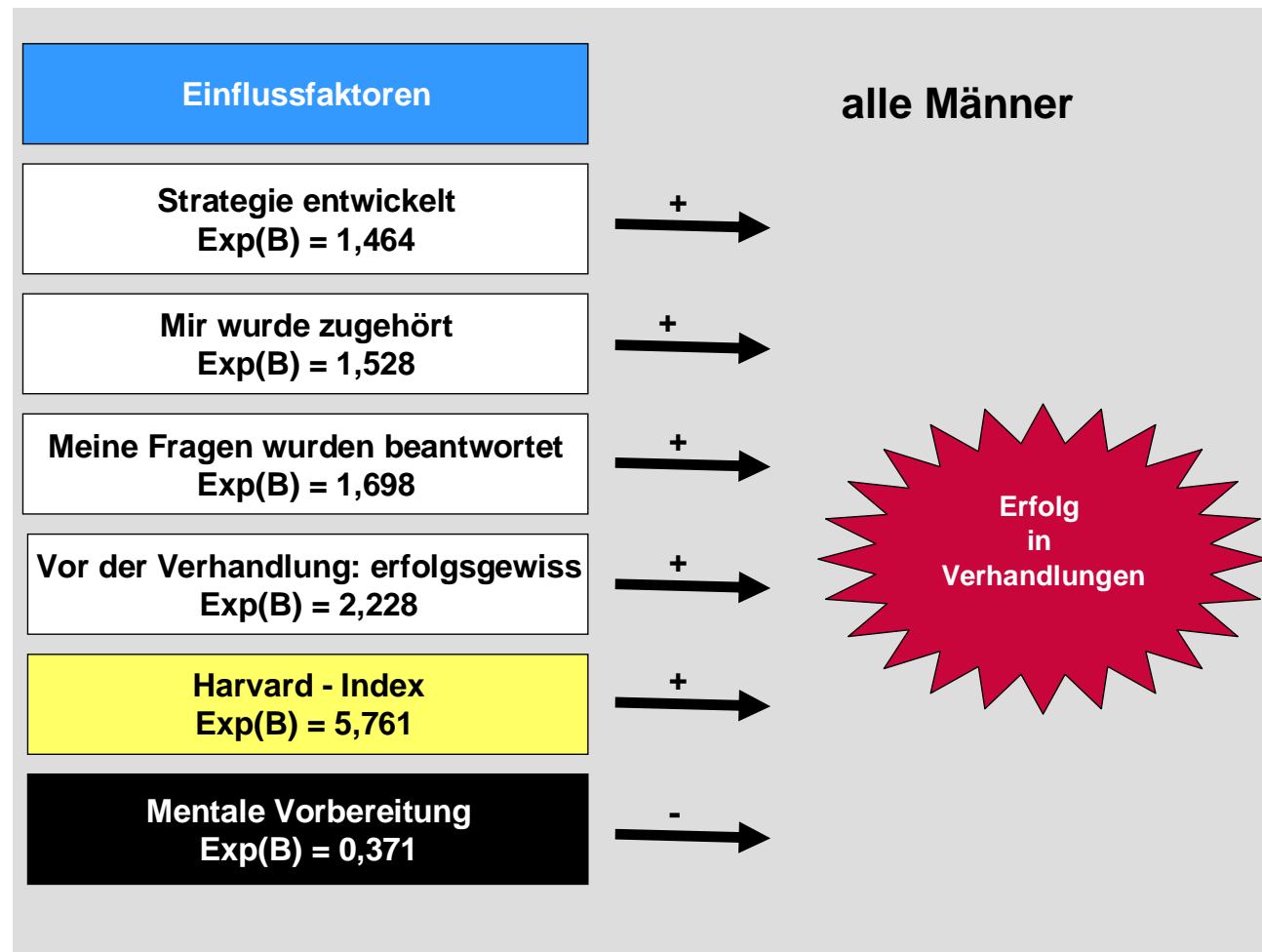
- Frauen schneiden in Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer
- Verhandeln nach den Grundsätzen des Harvard – Konzepts ist ein Erfolgsfaktor in Gehaltsverhandlungen
- Festlegen einer Verhandlungsstrategie zur Vorbereitung ist ein Erfolgsfaktor bei den Männern und ein Misserfolgsfaktor bei den Frauen



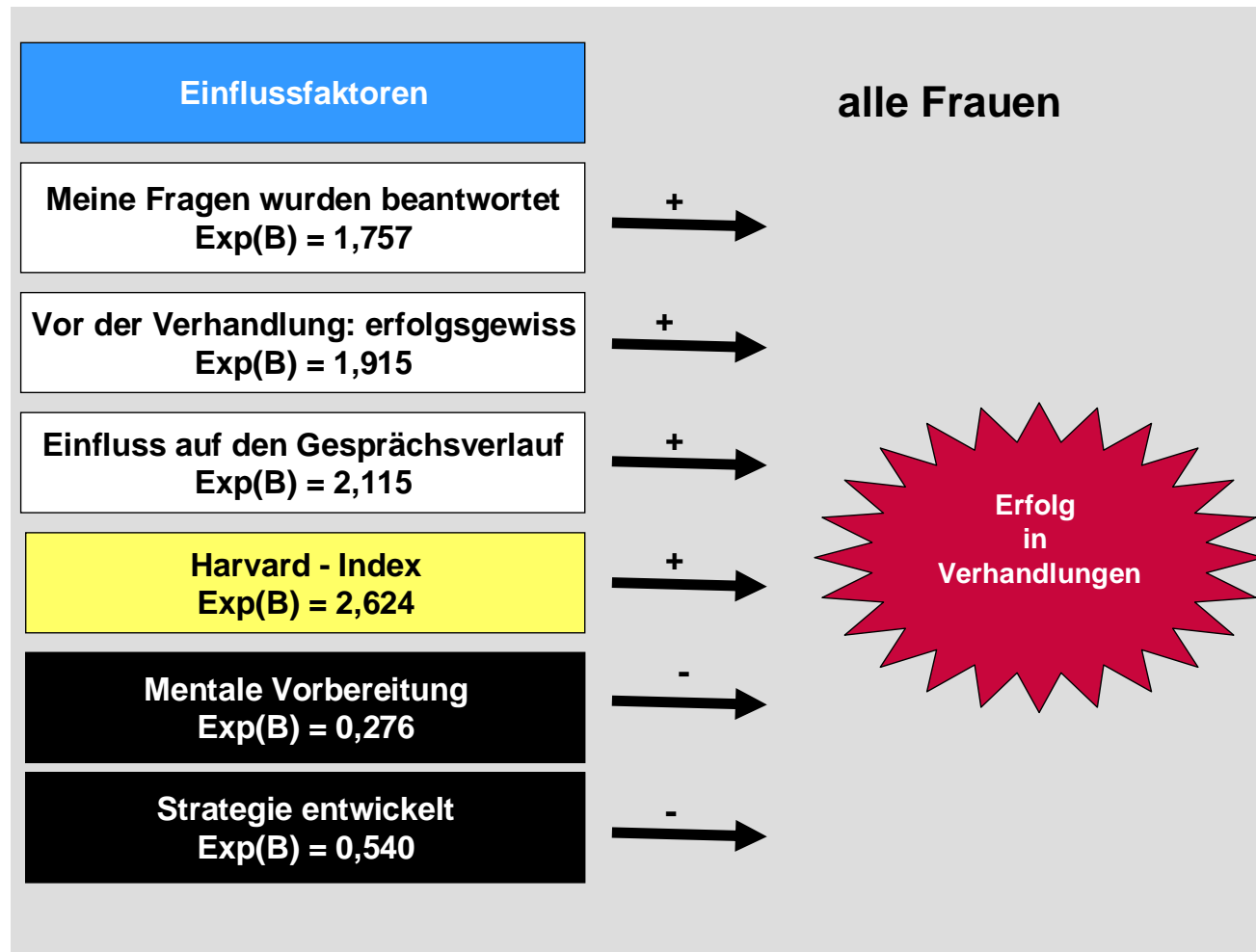
Weibliche Führungskräfte schneiden in Gehaltsverhandlungen schlechter ab



Das männliche Erfolgsmodell



Das weibliche Erfolgsmodell



- **Erhebungsinstrument**

Vier kurze Videosequenzen, die Ausschnitte aus Gehaltsverhandlungen darstellen;

hierbei: Variation der unabhängigen Variablen Geschlecht und Verhandlungsstrategie (kooperative Strategie / durchsetzungsorientierte Strategie)

sowie standardisierter Fragebogen

- **Vorgehensweise bei der Datenerhebung**

Zeigen der Videosequenzen (eine Führungskraft sieht nur einen Film) und anschließende Befragung

- **Umfang der Stichprobe**

90 ProbandInnen in jeder der vier Untersuchungsgruppen



Die Schauspieler



Prof. Dr. Andrea Ruppert
Prof. Dr. Martina Voigt

Die Schauspieler



Prof. Dr. Andrea Ruppert
Prof. Dr. Martina Voigt

Erster Haupteffekt

Der verhandelnde Mann wird unabhängig von der Verhandlungsstrategie als erfolgreicher eingeschätzt als die verhandelnde Frau.

Durchschnittliche Gehaltserhöhung	im Film	„real“
Verhandler	5,5%	5,7%
Verhandlerin	6,3%	7,1%



Hypothese
widerlegt



Zweiter Haupteffekt

Die kooperative sachbezogene Strategie wird unabhängig vom Geschlecht als erfolgreicher eingeschätzt als die harte durchsetzungsorientierte.

Durchschnittliche Gehaltserhöhung	im Film	„real“
Kooperative Strategie	5,9%	6,7%
Durchsetzungs-orientierte Strategie	5,8%	6,1%



kleiner, nicht signifikanter Unterschied



Interaktionseffekt

Der Unterschied im erwarteten Verhandlungserfolg zwischen dem männlichen Verhandler und der weiblichen Verhandlerin ist deutlicher ausgeprägt bei der harten durchsetzungsbezogenen Verhandlungsstrategie, wobei unabhängig von der Verhandlungsstrategie der männliche Verhandler bevorzugt wird.

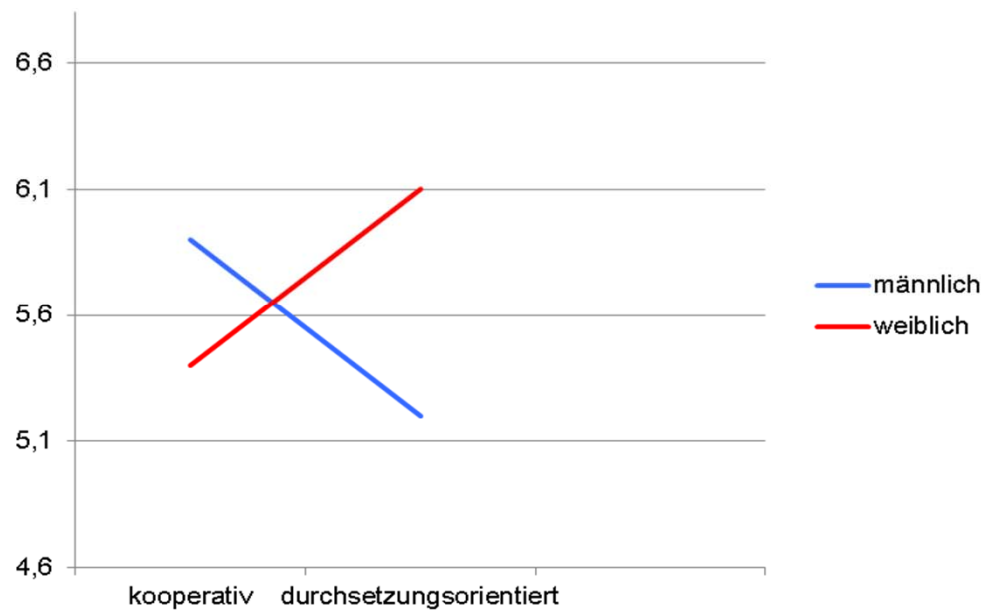
Durchschnittliche Gehaltserhöhung	im Film	„real“
Mann kooperativ	5,7%	6,0%
Frau kooperativ	6,2%	7,3%
Mann durchsetzungsorientiert	5,4%	5,4%
Frau durchsetzungsorientiert	6,3%	6,9%



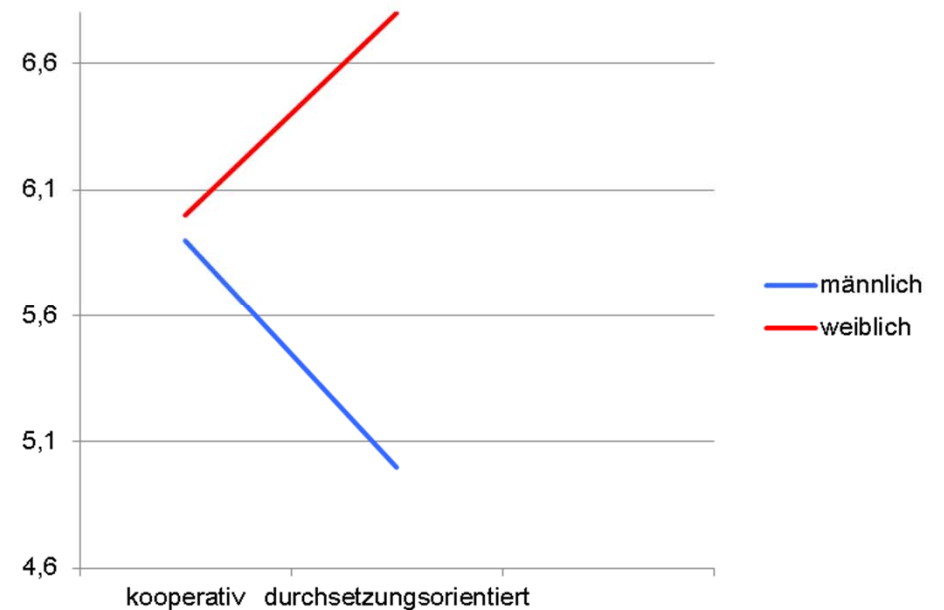
Hypothese widerlegt

Sonderauswertung für die Finanzbranche (n = 70)

Gehaltserhöhung im Film



Gehaltserhöhung „real“



die durchsetzungsorientierte Frau ist im Finanzbereich sehr erfolgreich

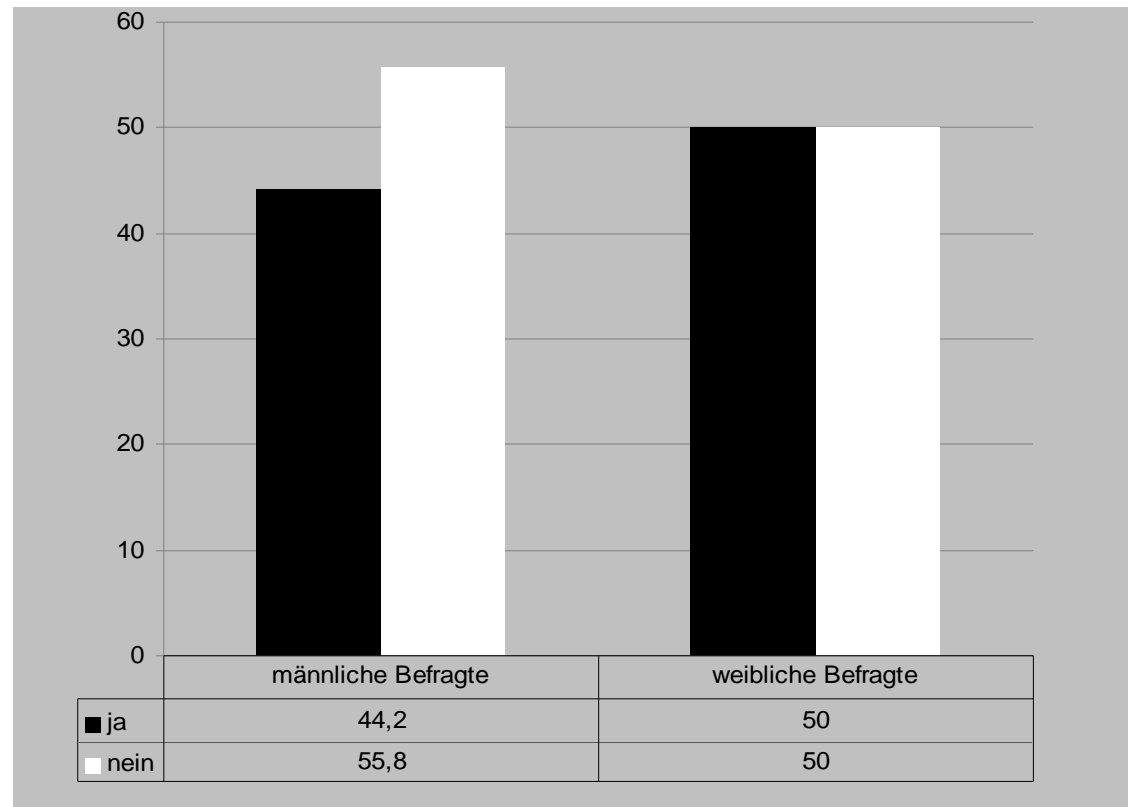
- Korrelationen:
 - zwischen der Variablen „Sympathie“ und „Gehaltserhöhung im Film“:
.311 (signifikant bei Niveau 0,01)
 - zwischen der Variablen „Sympathie“ und „Gehaltserhöhung real“:
.429 (signifikant bei Niveau 0,01)
- Varianzanalyse mit 3 Haupteffekten (Strategie, Geschlecht der verhandelnden Person, Sympathie):
 - Faktor „Sympathie“ wird hochsignifikant und erklärt ca. 10 Prozent (Gehaltserhöhung im Film) bzw. ca. 15 Prozent (Gehaltserhöhung real) der Varianz



Sympathie ist für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen mitentscheidend



Sollten Frauen teilweise andere Strategien und Taktiken einsetzen als Männer?



Veröffentlichungen



Auswahl:

- Geschlechtsunterschiede in der Verhandlungsführung - Schlüssel für die Karriere?, in Krell, Gertraude / Rastetter, Daniela / Reichel, Karin (Hg.), **GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN**, Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, Berlin 2012, S. 139 ff.
- Gehalt und Aufstieg: Mythen – Fakten – Modelle erfolgreichen Verhandelns, Aachen 2009
- Die richtige Vorbereitung auf mehr Erfolg bei der Gehalts- oder Aufstiegsverhandlung in BPW Journal 3/2009 S. 20 f.