

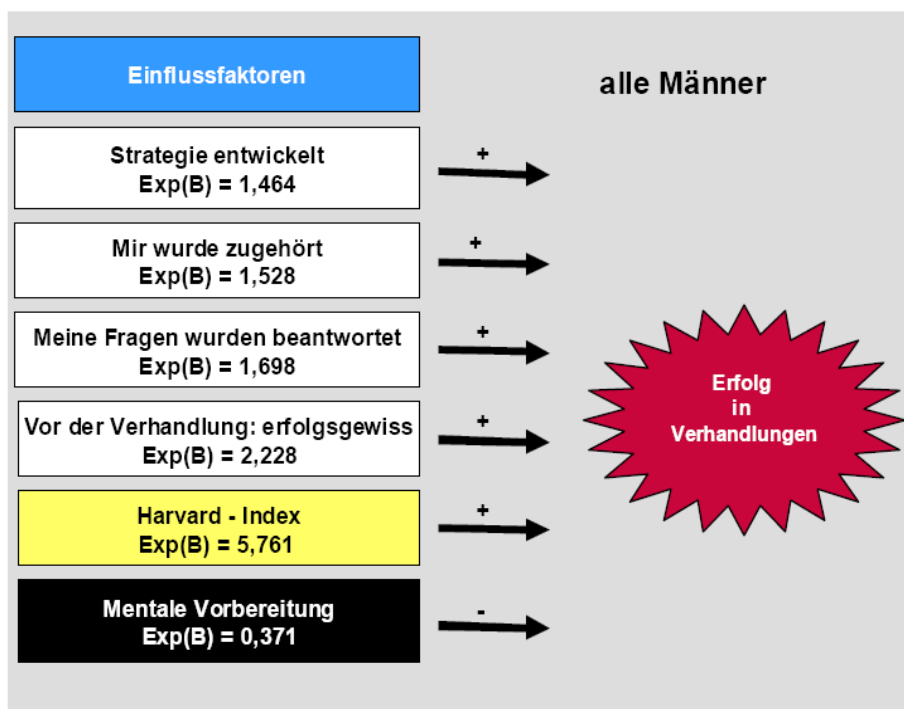
Erfolgreich um Gehalt verhandeln – Strategien weiblicher und männlicher Führungskräfte“

Zwischen 2006 und 2009 führten wir das vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst geförderte Projekt „Genderspezifische Verhandlungskompetenzen und ihre Auswirkungen auf Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen“ durch. Die Ergebnisse wurden 2009 in der Monografie „GEHALT UND AUFSTIEG: Mythen – Fakten – Modelle erfolgreichen Verhandeln“ publiziert.

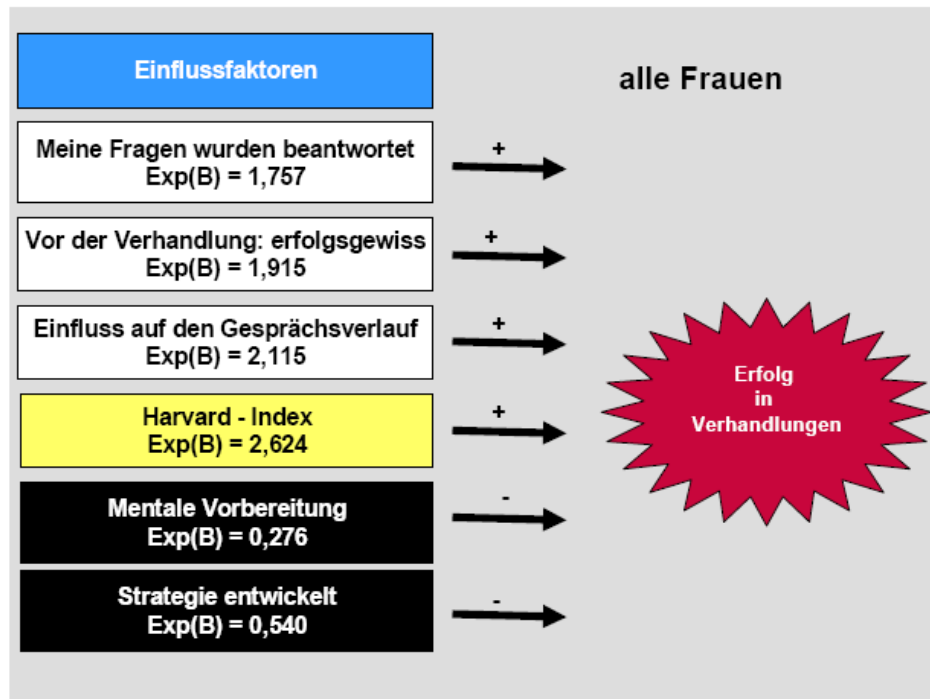
Unsere empirischen Befunde sprechen dafür, dass die Verhandlungskompetenzen geschlechtstypisch ausgeprägt sind. Mit Hilfe einer multivariaten Analyse mit einer logistischen Regression (Logit-Modell) konnten wir sowohl für männliche als auch für weibliche Führungskräfte Erfolgsmodelle entwickeln.

Diese Erfolgsmodelle verdeutlichen die zentralen Zusammenhänge zwischen der grundsätzlichen Disposition gegenüber Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen und den kommunikativen Skills der Führungskräfte mit ihrem Erfolg in der Gehalts- und Aufstiegsverhandlung.

Das männliche Erfolgsmodell



Das weibliche Erfolgsmodell



Als weiteres – überraschendes – Ergebnis dieser multivariaten Analyse zeigte sich ein "Strategie-Paradoxon": Das Festlegen einer Verhandlungsstrategie im Vorfeld der Gehalts- und Aufstiegsverhandlung erwies sich bei den männlichen Führungskräften als Erfolgsfaktor und bei den weiblichen als Misserfolgsfaktor. Eine Aufklärung dieses „Strategie-Paradoxons“ war aufgrund der Untersuchungsmethode (Online-Befragung) nicht möglich.

Wissenschaftliches Arbeitsziel unsers neuen Forschungsprojektes ist die Aufklärung des festgestellten „Strategie – Paradoxons“. Es sollen Verhandlungsstrategien identifiziert und analysiert werden, die zum Erfolg bzw. Misserfolg weiblicher Führungskräfte in Gehaltsverhandlungen führen. Hierbei soll die Interaktion zwischen den Verhandlungspartnern und die dabei wirksam werdende Rollenerwartungen und –stereotype der Akteure einbezogen werden. Darauf aufbauend sollen konkrete Handlungsempfehlungen für weibliche Führungskräfte entwickelt werden, um deren Chancen auf erfolgreiche Durchsetzung ihrer Gehaltsvorstellungen zu steigern. Außerdem sollen Arbeitgeber für unterschiedliches Verhandlungsverhalten von Männern und Frauen sensibilisiert werden.