

6. Dezember 2021 |

EQUAL PAY – GEHALTSVER- HANDLUNGEN

**DIE FREIE VERHANDELBARKEIT VON GEHÄLTERN BE-
NACHTEILIGT FRAUEN IM VERGLEICH ZU MÄNNERN
AUSWERTUNG DER STUDIENLAGE**

Impressum

Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V.

Boyenstr. 41
10115 Berlin
Telefon 030 549 08 10 – 0
Fax 030 549 08 10 – 99
info@freiheitsrechte.org
PGP/GPG Key ID FA2C23A8

Kontoverbindung

IBAN: DE 88 4306 0967 1182 9121 00
BIC: GENODEM1GLS
GLS Gemeinschaftsbank eG

Vertreten durch den Vorstand des Vereins

Dr. Ulf Buermeyer, LL.M. (Columbia)
Prof. Dr. Nora Markard
Prof. Dr. Boris Burghardt
Eingetragen in das Vereinsregister des Amtsgerichts
Berlin-Charlottenburg unter VR 34505 B (Satzung)

V.i.S.d.P.

Malte Spitz
Boyenstr. 41
10115 Berlin

Autorinnen

Sarah Lincoln, Volljuristin, GFF
Julia Casella, Juristin
Sophia Härtel, Juristin

Social Media

twitter.com/freiheitsrechte
facebook.com/freiheitsrechte
instagram.com/freiheitsrechte
youtube.com/gesellschaft-fur-freiheitsrechte

Grafik und Layout

TAU GmbH, Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	3
I. Die freie Verhandelbarkeit von Gehältern benachteiligt Frauen im Vergleich zu Männern.....	4
1. Frauen verhandeln ihr Entgelt seltener als Männer.....	4
2. Frauen erzielen schlechtere Verhandlungsergebnisse.....	5
3. Höheres Einsatzrisiko.....	7
4. Transparenter Verhandlungsrahmen.....	8
II. Anhang: Zusammenfassung Studienlage.....	10

I. DIE FREIE VERHANDELBARKEIT VON GEHÄLTERN BENACHTEILIGT FRAUEN IM VERGLEICH ZU MÄNNERN

Entgeltgleichheit ist nicht verhandelbar. Verrichten Männer und Frauen gleiche oder gleichwertige Arbeit, müssen Gehaltsunterschiede durch objektive arbeitsbezogene Kriterien wie Berufserfahrung oder Qualifikation begründet sein. Unter engen Voraussetzungen kann auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt einen Anreiz durch höhere Gehälter für bestimmte Berufsgruppen rechtfertigen. Entgeltunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit lassen sich hingegen nicht schlicht damit begründen, dass ein Mann mehr Gehalt gefordert oder besser verhandelt habe. Das europarechtliche Gebot, dass Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten müssen, schränkt die Vertragsfreiheit in legitimer Weise ein. Wenn Männer individuell aushandeln könnten, dass ihnen für die gleiche Arbeit mehr Entgelt gezahlt wird, dann verlöre das Gebot der Entgeltgleichheit jede Wirksamkeit. Hinzu kommt, dass die freie Verhandelbarkeit von Löhnen Frauen überproportional benachteiligt. Diese mittelbar diskriminierende Wirkung soll im Folgenden anhand einer Auswahl der verfügbaren wissenschaftlichen Studien und Umfragen dargestellt werden. Die Auswertung zeigt: Frauen verhandeln ihr Entgelt seltener als Männer (1). Dies liegt unter anderem darin begründet, dass Frauen aufgrund verbreiteter stereotypischer Geschlechterbilder in Lohnverhandlungen signifikant schlechter abschneiden als Männer (2). Zudem haben Frauen auch aufgrund externer Faktoren nicht die gleichen Gehaltsverhandlungschancen wie Männer, da sie aus Sicht des Arbeitgebers ein höheres Einsatzrisiko darstellen (3). Die benachteiligende Wirkung von Entgeltverhandlungen verringert sich, wenn der Rahmen, in dem verhandelt wird, transparent und strukturiert ist (4).

1. FRAUEN VERHANDELN IHR ENTGELT SELTENER ALS MÄNNER

Eine von Wissenschaftler*innen der American Psychological Association (APA) veröffentlichte Studie zu Geschlechtsunterschieden bei der Einleitung von Gehaltsverhandlungen aus dem Jahr 2007 stellte fest, dass Männer statistisch gesehen 10,6-mal wahrscheinlicher als Frauen ein höheres Geld verhandeln. In dem Experiment mit 74 Proband*innen stellte sich heraus, dass die beteiligten Frauen seltener davon ausgingen, dass es überhaupt eine Verhandlungsmöglichkeit gab. Selbst wenn ein Hinweis auf die Verhandelbarkeit

erfolgte, forderten Männer gleichwohl mit einer 8,3-mal höheren Wahrscheinlichkeit ein höheres Gehalt (Small/ Gelfand/ Babcock/ Gettman, Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation, 2007, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung: Anhang Studie Nr. 1.).

Auch deutsche Untersuchungen auf diesem Gebiet kommen zu ähnlichen Ergebnissen. So bestätigte eine Studie der Hochschule Pforzheim aus dem Jahr 2012 in einem Simulationsexperiment, dass 60,1 Prozent der Frauen ohne weitere Verhandlungen ein Gehaltsangebot annahmen, das 15 Prozent unter dem von ihnen anfänglich angegebenen Gehalt lag, während sich nur 30,3 Prozent der männlichen Probanden darauf einließen (Wüst/ Burkart, Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, 2012, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 2).

Dass Frauen weniger als Männer verhandeln, zeigt auch eine erst kürzlich veröffentlichte Befragung von Berufstätigen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren des Berufsnetzwerks LinkedIn in Deutschland. Demzufolge gaben 41 Prozent der ca. 2.000 befragten berufstätigen Frauen an, noch nie ihr Gehalt verhandelt zu haben, bei den Männern betrug der Anteil nur 25 Prozent (LinkedIn, Studie zum internationalen Frauentag, vgl. Anhang Studie Nr. 3.).

Ob ein*e Arbeitnehmer*in Gehaltsverhandlungen führt, ist ganz wesentlich auch davon abhängig, ob die Person in Teilzeit oder in Vollzeit arbeitet. Die Auswertung einer Datenset-Analyse der University of Warwick (UK) mit einer Stichprobe von ca. 4.600 Arbeitnehmer*innen aus dem Jahr 2014 ergab, dass der Eintritt in Gehaltsverhandlungen mit dem Arbeitspensum der Arbeitnehmenden im Zusammenhang steht: Wer nicht in Vollzeit arbeitet, fragt statistisch seltener nach Gehaltserhöhungen (Arzt/ Goodall/ Oswald, Do Women Ask?, 2016, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 4.).

Dies gilt zwar für Männer und Frauen gleichermaßen, wirkt sich aber bei Frauen weitaus häufiger aus. 47,8 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit, während es nur 10,6 Prozent der abhängig beschäftigten Männer tun (Eurostat, Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%), 2021, https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/-/LFSQ_EPPGA, zuletzt abgerufen: 17. November 2021).

2. FRAUEN ERZIELEN SCHLECHTERE VERHANDLUNGESERGEBNISSE

Wenn Frauen ihr Entgelt verhandeln, erzielen sie signifikant schlechtere ökonomische Ergebnisse als Männer. Diese These wurde bereits 1999 durch eine Meta-Analyse der DePaul University (Chicago) verifiziert. Ausgewertet wurden 21 Studien auf dem betreffenden Gebiet im Zeitraum von 1990 bis 1996 mit insgesamt 3.496 Teilnehmenden (Stuhlmacher/ Walters, Gender differences in negotiation outcome: A meta analysis, 1999, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 5.).

An diese Studie knüpft eine von Wissenschaftler*innen der American Psychological Association (APA) veröffentlichte Meta-Analyse aus dem Jahr 2014 an, für die 51 empirische Studien mit insgesamt 10.888

Teilnehmenden im Zeitraum von 1999 bis 2012 zu diesem Thema ausgewertet wurden. Auch diese Analyse bestätigt, dass Männer signifikant bessere ökonomische Ergebnisse bei Verhandlungen erzielen als Frauen (Mazei/ Hüffmeiner/ Freund/ Stuhlmacher, Meta-Analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and Their Moderators, 2014, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 6, so auch: Arzt/ Goodall/ Oswald, Do Women Ask?, 2016, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 4.).

Im Rahmen einer vom Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend in Auftrag gegebenen Studie der Frankfurt University of Applied Science wurden 735 Führungskräfte zum Thema „geschlechtsspezifische Verhandlungskompetenzen“ im März und April 2017 befragt. Die Studie schließt mit der Feststellung, dass jeder dritte Mann im Verlauf der vergangenen fünf Jahre mehr als zwei Gehaltserhöhungen hatte, bei den Frauen war es nur jede fünfte. Das Ergebnis der von den Teilnehmenden jeweils letzten Gehaltsverhandlung fiel für Männer im Durchschnitt deutlich besser aus als für Frauen. So konnten 38,8 Prozent der Männer, aber nur 26,6 Prozent der Frauen ihr Gehalt um mehr als 10 Prozent verbessern (Voigt/ Ruppert, Follow-up-Studie: Gendertypische Verhandlungskompetenz und ihre Auswirkungen auf Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen, 2018, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 7.).

Die Ursachen hierfür sind vielschichtig und liegen in den sozialtypischen Verhaltensweisen von Männern und Frauen begründet. Die sozial erwarteten Geschlechterrollen haben einen direkten Einfluss auf den Verhandlungserfolg. Die soziale Rolle von Frauen wird gemeinhin mit den Attributen der Empathie, Fürsorge und Einsatzbereitschaft für Dritte assoziiert. Dies führt nicht nur dazu, dass es Frauen typischerweise schwerer fällt, in Verhandlungssituationen mit dem gebotenen Nachdruck für ihre eigenen Interessen einzutreten. Weichen Frauen von dieser sozialen Rolle ab, erschweren sich auch ihre Verhandlungsbedingungen. Verhaltensweisen, die die ökonomischen Verhandlungsergebnisse potenziell verbessern würden – wie etwa ein starkes Durchsetzungsvermögen – stimmen nicht mit den an sie gerichteten sozialen Erwartungen überein (Mazei/ Hüffmeiner/ Freund/ Stuhlmacher, Meta-Analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and Their Moderators, 2014, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 6.).

Dass sich diese stereotypen Rollenbilder in konkreten Verhandlungssituationen nachteilig auf die Verhandlungsergebnisse von Frauen auswirken, bestätigt eine empirische Studie der Harvard University (Harvard Kennedy School) aus dem Jahr 2006. Die Analyseergebnisse auf Grundlage von simulierten Bewerbungsgesprächen zeigten, dass Frauen fünfeinhalb mal öfter als Männer dafür sanktioniert wurden, wenn sie von sich heraus verhandelten. Diese Frauen wurden von den Teilnehmer*innen aufgrund ihrer Verhandlungsweise als „nicht nett“ und „zu fordernd“ wahrgenommen. Für Männer wurde eine entsprechende Beobachtung nicht gemacht (Bowles/ Babcock/ Lei, Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask, 2006, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 8.). Ähnliche Ergebnisse erzielte eine im Jahr 2011 veröffentlichte Studie der University of Queensland, Australien, die herausfand, dass Frauen, die einen männlichen Kommunikationsstil in Verhandlungssituationen einnahmen, weniger sympathisch wahrgenommen wurden. Zudem fand man heraus, dass die Adaptation männlicher Verhaltensweisen gerade nicht zu dem gleichen Erfolg in der Verhandlungssituation führte, wie bei Männern (Von Hippel/ Wiryakusuma/ Bowden/ Shochet, Stereotype threat and female communication styles, 2011, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 9.).

Frauen passen daher ihr Verhalten bereits im Vorhinein an die von ihnen erwarteten Verhaltensweisen an. So zeigte eine Untersuchung von Wissenschaftler*innen der University of Pennsylvania, der University of

Maryland und der Carnegie Mellon University (USA), dass Frauen die Vorstellung, Vorteile für sich zu verhandeln, als einschüchternd empfinden und in entsprechenden Situationen nervöser sind. In der Folge verhandeln sie seltener (Small/ Gelfand/ Babcock/ Gettman, Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation, 2007, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 1).

Zudem unterschätzen Frauen oftmals den Wert ihrer Fähigkeiten und damit ihre Verhandlungsposition. Eine Studie der Freien Universität Berlin aus dem Jahr 2003 zeigte, dass weibliche Probandinnen sich in einer realitätsnahen Bewerbungssituation deutlich weniger erfolgreich einschätzen als männliche Probanden. Während Männer sich mit ihrer objektiven Leistung meist überschätzen, war bei Frauen im Vergleich eine starke Selbstunterschätzung zu beobachten. Wenn Frauen jedoch ihr eigenes Potential unterschätzen, dann ist es auch unwahrscheinlicher, dass es ihnen gelingt, ihr Gegenüber von einer Gehaltserhöhung zu überzeugen (Sieverding, Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation, 2003, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 10.).

Dies korreliert auch mit den Ergebnissen der bereits zitierten Studie der Hochschule Pforzheim, in der gezeigt wurde, dass Frauen in den Situationen, in denen sie überhaupt verhandeln, bei gleicher Qualifikation ein geringeres Anfangsgehalt fordern als männliche Bewerber. Bemerkenswert ist hierbei, dass das geforderte Anfangsgehalt sogar noch unter dem Gehalt liegt, das die Frauen in Ansehung ihrer Qualifikation selbst als angemessen empfinden. So nannten 44,4 Prozent der Frauen im Verhandlungsgespräch ein geringeres Einstiegsgehalt als jenes, das ihren eigentlichen Vorstellungen entspricht. Nur 25,7 Prozent der Männer gingen so vor. Die Studie zeigt darüber hinaus, dass Frauen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Heimarbeit wichtiger sind als Männern und sie sich im Austausch mit weniger Gehalt zufriedengeben – selbst wenn dieses Gehalt dem Wert ihrer Arbeit nicht entspricht (Wüst/ Burkart, Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, 2012, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 2.).

3. HÖHERES EINSATZRISIKO

Frauen haben in Verhandlungen auch deswegen nicht die gleichen Erfolgchancen, weil sie für Arbeitgeber*innen ein höheres „Einsatzrisiko“ darstellen. Aus familiären Gründen arbeiten Frauen überproportional häufig in Teilzeit, was der Arbeitgeber organisatorisch kompensieren muss. Hinzu kommen die höhere Wahrscheinlichkeit von Laufbahnunterbrechungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von kranken Angehörigen. So heißt es in Erwägungsgrund 10 der Richtlinie EU 2019/1158 EU (Elternrichtlinie):

„Frauen sind vor allem auch deshalb am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, weil sich berufliche und familiäre Pflichten nur schwer vereinbaren lassen. Frauen mit Kindern sind häufig in geringerem Stundenausmaß bezahlt beschäftigt und wenden mehr Zeit für unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf. Auch die Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wirkt sich nachweislich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus und führt sogar dazu, dass manche Frauen ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.“

Diese Umstände können zwar auch Männer treffen, in der Mehrzahl der Fälle übernehmen jedoch Frauen diese mit der Berufstätigkeit konkurrierenden unbezahlten Pflichten.

Auch für Frauen ohne solche Sorgeverpflichtungen ist diese Struktur nachteilig. So weist der EuGH in der Rechtssache Marschall darauf hin, dass Vorurteile und stereotypische Vorstellungen über die Rolle und Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben ihre Karrierechancen negativ beeinflussen. In dem zu entscheidenden Fall ging es um die Chancengleichheit bei einer Beförderung, die Erwägungen sind jedoch gleichermaßen auf die Entgeltfestsetzung bei Einstellung übertragbar.

„Es zeigt sich jedoch, [...] daß selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z. B. mit der Befürchtung zusammen, daß Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, daß sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder daß sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen. Aus diesen Gründen bedeutet allein die Tatsache, daß zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sind, nicht, daß sie gleiche Chancen haben“ (EuGH, Urteil vom 11. November 1997 - C-409/95 [Marschall], Rn. 29f.).

Diese Umstände können die Bereitschaft eines Arbeitgebers verringern, auf Lohnforderungen von Frauen einzugehen; zugleich können sie dazu beitragen, dass Frauen aufgrund dieser bekannten „Risiken“ Sorge haben, bei zu hohen Forderungen erst gar nicht eingestellt zu werden und daher nicht oder deutlich zurückhaltender verhandeln als Männer, die sich diese Sorgen nicht machen müssen (Wüst/ Burkart, Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, 2012, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 2.).

4. TRANSPARENTER VERHANDLUNGSRAHMEN

Geschlechtsspezifische Unterschiede zugunsten von Männern können in Unternehmen abgebaut werden. So kommt die Studie von Mazei et al. aus dem Jahr 2014 zu dem Ergebnis, dass sich die benachteiligende Wirkung von Lohnverhandlungen verringert, wenn Gehaltsverhandlungen transparenter und strukturierter gestaltet werden. Wenn Individuen wenig über die Grenzen des Verhandlungsspielraums und die angemessenen Standards für eine Einigung wissen, steigt die Gefahr für Ungleichbehandlungen. Je unklarer die Verhandlungssituation ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass geschlechtsspezifische Faktoren (wie z.B. soziale Rollenerwartungen und Verhaltensweisen) das Verhandlungsergebnis beeinflussen. Diesen Unsicherheiten kann durch die transparente Gestaltung von Verhandlungspraxen begegnet werden, zum Beispiel durch die Information über die potentielle Verhandlungsspanne, das Festlegen eines Mindestgehalts oder Gehaltsstufen sowie durch das Vorgeben von festen Verhandlungskriterien (Mazei/ Hüffmeiner/ Freund/ Stuhlmacher, Meta-Analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and Their Moderators, 2014, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 6.). Ein anderer Ansatz ist die strukturelle Etablierung und Normalisierung von Verhandlungen innerhalb der Organisationskultur. Die Studie von Small et al. aus dem Jahr 2007 fand heraus, dass für Frauen die Aussicht, nach Gehaltserhöhungen gefragt zu werden, viel weniger einschüchternd ist, als die Aussicht, selbst die Verhandlung zu initiieren. Dies bedeutet, dass ein aktiver Hinweis auf Verhandlungsmöglichkeiten die Rate der Verhandlungsanbahnung von Frauen erhöhen

kann (Small/ Gelfand/ Babcock/ Gettman, Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation, 2007, vgl. für eine umfassende Zusammenfassung Anhang Studie Nr. 1).

II. ANHANG: ZUSAMMENFASSUNG STUDIENLAGE

1. Small, Deborah/ Gelfand, Michele/ Babcock, Linda/ Gettman, Hilary, Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation, Journal of Personality and Social Psychology, 93, 2007, 600-613

Online im Internet abrufbar unter:

https://www.researchgate.net/publication/5952751_Who_Goes_to_the_Bargaining_Table_The_Influence_of_Gender_and_Framing_on_the_Initiation_of_Negotiation (zuletzt abgerufen: 17. November 2021)

a) Untersuchungsgegenstand:

Untersucht wurden geschlechtsspezifische Unterschiede (gender differences) beim Initiieren von Verhandlungen, wenn es (1) keinen direkten Hinweis auf die Verhandlungsmöglichkeit gab oder (2) es einen solchen Hinweis gab.

Danach wurde untersucht, ob es einen Unterschied gab, wenn im gleichen Experiment (3) auf die Verhandlungsmöglichkeit (negotiating) hingewiesen wurde oder auf die Nachfragemöglichkeit (asking). Danach wurden diese Varianten miteinander kombiniert und untersucht, ob es einen geschlechtsspezifischen Unterschied gibt, wenn auf die Möglichkeit zu verhandeln entweder hingewiesen wurde, und zwar entweder als „verhandeln“ oder „nachfragen“, oder nicht (4). Zuletzt wurde untersucht, ob die Ergebnisse sich verändern, wenn die Teilnehmer*innen sich vorab gedanklich in eine Machtposition (position of power) hineinversetzen. Es sollte herausgefunden werden, ob diese Variable den Unterschied zwischen einem Hinweis auf „verhandeln“ oder „nachfragen“ aufheben kann (5).

b) Methode:

Empirische Studie mit fünf Experimenten, die aufeinander aufbauten, aber mit unterschiedlichen Teilnehmer*innen durchgeführt wurden.

Experiment 1: 74 Teilnehmer*innen spielten jeweils das Spiel Boggle (Scrabble). Sie mussten innerhalb von drei Minuten zufällig gewürfelte Buchstaben zu so vielen unterschiedlichen Wörtern wie möglich zusammensetzen. Sobald die Zeit vorbei war, gaben sie dem Spielleiter Bescheid. Ihnen wurde mitgeteilt, dass sie je nach erreichten Punkten zwischen 3 und 10 Dollar erhalten würden. Nach ca. 3 Minuten kam der*die Experimentleiter*in den Raum, streckte dem*der Teilnehmer*in drei Dollar hin und sagte: „Hier sind drei Dollar. Sind drei Dollar okay?“. Wenn die Teilnehmer*innen nach mehr fragten, bekamen sie zehn Dollar. Wenn sie fragten, wie der Betrag zu Stande kam, wurde ihnen gesagt, dass sie alle Informationen nach Abschluss der Studie erhalten würden. Nur wenn sie explizit nach mehr Geld fragten, bekamen sie mehr.

Experiment 2: Gleicher Ablauf mit 67 Teilnehmer*innen. Nach Zeitablauf wurde der Hälfte von ihnen mitgeteilt, dass sie je nach Punkten zwischen drei und zehn Dollar erhalten würden und der genaue Betrag verhandelbar sei („The exact payment is negotiable“).

Experiment 3: 108 Teilnehmer*innen wurden Fragebögen ausgehändigt. Eine Hälfte erhielt einen Fragebogen auf dem stand "Wir interessieren uns für ihre Gedanken und Gefühle in Bezug darauf Dinge für sich selber zu verhandeln." („We are interested in your thoughts and feelings about negotiating things for yourself.“) die andere Hälfte erhielt einen Fragebogen auf dem stand "Wir interessieren uns für ihre Gedanken und Gefühle in Bezug darauf nach Dingen für sich zu fragen." („We are interested in your thoughts and feelings about asking things for yourself.“). Die Antwortmöglichkeiten waren auf einer Skala von 1 bis 7 auszuwählen, zwischen einfach/schwierig, einschüchternd/nicht einschüchternd, quälend/spaßig, anmaßend/vernünftig (easy/difficult, nonthreatening/scary, agonizing/fun, overbearing/reasonable).

Experiment 4: Gleicher Ablauf wie Experiment 1 und 2 mit 153 Teilnehmer*innen. Der Hälfte der Teilnehmer*innen wurde mitgeteilt, dass sie zwischen drei und zehn Dollar erhalten würden. Die genaue Höhe stehe nicht fest und man könne, wenn man wolle, mehr verhandeln. Viele Teilnehmer*innen würden verhandeln ("You will be compensated between 3 Dollar and 10 Dollar. The exact payment is not fixed and you can negotiate for more if you want. Many participants negotiate for a higher payment.“). Der anderen Hälfte der Teilnehmer*innen wurde mitgeteilt, dass sie zwischen drei und zehn Dollar erhalten würden. Die genaue Höhe stehe nicht fest, und man könne, wenn man wolle, nach mehr fragen. Viele Teilnehmer*inenn würden nach mehr fragen ("You will be compensated between 3 Dollar and 10 Dollar. The exact payment is not fixed and you can ask for more if you want. Many participants ask for a higher payment.“).

Experiment 5: Gleicher Ablauf wie Experiment 3. Zusätzlich wurde die Hälfte der Teilnehmer*innen vor dem Beantworten der jeweils unterschiedlichen Fragebögen gebeten sich an eine bestimmte Situation zu erinnern, in der sie Macht über andere Personen hatten. Damit sei eine Situation gemeint, in der man Kontrolle über und Einfluss auf andere hatte. Sie wurden gebeten, diese Situation zu beschreiben („Please recall a particular incident in which you had power over another individual or individuals. By power, we mean a situation in which you had control and influence over others. Please describe this situation in which you had power - what happened, how you felt, and so on.“). Die andere Hälfte wurde gebeten einen typischen Abend zu beschreiben, inklusive der typischen Aktivitäten, wie viel Zeit sie in Anspruch nehmen etc. („Please describe the way you typically spend your evenings. Begin by writing down a description of your activities, and then figure out how much time you devoted to each activity(...).“).

c) Ergebnis:

Die Studie zeigt, dass in „klassischen“ Verhandlungssituationen Männer mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit nach mehr Geld fragen, als Frauen. Einen besonders großen Unterschied macht das Geschlecht, wenn in der Situation nicht eindeutig vorgegeben ist, dass verhandelt werden kann. Dieser Unterschied kann allerdings dadurch ausgeglichen werden, dass die Situation verändert wird. (fragen vs. verhandeln).

Experiment 1: Nur 9 Teilnehmer*innen (12,2 %) fragten nach mehr Geld, davon eine Frau und 8 Männer. Es gab keinen Unterschied in der der Wahrnehmung der eigenen Leistung und auch keinen Unterschied in der tatsächlichen erbrachten Leistung. Das Experiment ergab, dass Männer 10.6-mal wahrscheinlicher nach mehr Geld fragen würden als Frauen.

Experiment 2: Insgesamt fragten 22,4% der Teilnehmer*innen nach mehr Geld, 42% derjenigen, die den Hinweis erhalten hatte, und 13% derjenigen, die keinen Hinweis erhielten. In der Gruppe, die keinen Hinweis erhielt,

fragte keine Frau nach mehr Geld. Das Experiment zeigte, dass Männer 8,3-mal wahrscheinlicher nach mehr Geld fragen würden als Frauen, unabhängig davon, ob sie einen Hinweis erhielten oder nicht.

Experiment 3: Bei Männern machte es keinen Unterschied, ob der Fragebogen von „für sich verhandeln“ oder „für sich nachfragen“ sprach. Frauen gaben an „für sich verhandeln“ deutlich einschüchternder zu finden als „für sich fragen“.

Experiment 4: 51% der Teilnehmer*innen fragten nach mehr Geld. Bei denen, die keinerlei Hinweis erhielten, fragten 21% mehr Männer nach mehr Geld als Frauen. Bei denen, die einen Verhandlungs-Hinweis erhielten, fragten 25% mehr Männer als Frauen nach mehr Geld, bei denen die einen Nachfrage-Hinweis erhielten, fragten 4% mehr Frauen als Männer nach mehr Geld.

Experiment 5: Für Frauen, die sich vorher in eine Machtposition versetzen, reduzierte sich die Einschüchterung der Verhandlungssituation auf ein Niveau, das der Nachfragesituation gleichkommt. Gleiches konnte bei Männern nicht beobachtet werden. Auf die Nachfragesituation hatte die Machtposition keine Auswirkungen.

2. Wüst, Kirsten/ Burkart, Brigitte, Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 4 (3), 2012, 106-121

Online im Internet abrufbar unter:

https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/39721/ssoar-gender-2012-3-wust_et_al-Schlecht_gepokert_Warum_schneiden_Frauen.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-gender-2012-3-wust_et_al-Schlecht_gepokert_Warum_schneiden_Frauen.pdf (zuletzt abgerufen: 17. November 2021)

a) Untersuchungsgegenstand:

Die Studie untersucht das Gehaltsverhandlungsverhalten von Absolvent*innen anhand simulierter Vorstellungsgespräche. Insbesondere sollte herausgefunden werden, ob Frauen andere Prioritäten als das Gehalt setzen und dabei weniger Gehalt akzeptieren.

b) Methode:

692 Studierende in wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächern (44,9% Männer und 55,1% Frauen) ab dem sechsten Hochschulse semester an einer Hochschule füllten einen Online- Fragebogen aus, in dem zwei Szenarien durchgespielt wurden: Das erste Szenario beschreibt ein Vorstellungsgespräch, bei dem der Wunscharbeitgeber sich das von den Teilnehmenden geforderte Jahresbruttogehalt nicht leisten kann. Der Fragebogen fragt nach den Reaktionen in dieser Verhandlungssituation. Im zweiten Szenario werden den Studienteilnehmenden zum Ausgleich des geringeren Lohnes verschiedene Modelle angeboten (flexible Arbeitszeiten, Heimarbeit, Kinderbetreuungsplätze, ...). Die Antworten wurden statistisch ausgewertet.

c) Ergebnis:

Das Gehalt, das Frauen für sich als angemessen halten, liegt wesentlich unter dem Gehalt, was Männer für sich als angemessen sehen (S. 110). Männer nennen in Vorstellungsgesprächen Gehaltsforderungen, die weit über ihre eigenen Erwartungen hinausgehen, während Frauen im Gespräch Wunschgehälter nennen, die unter ihren Erwartungen liegen (S. 111). So nennen 44,4% der Frauen im Gespräch ein geringeres Wunschgehalt, als es ihren eigentlichen Vorstellungen entspricht, während dies nur 25,7% der Männer tun.

Auf die Reaktion, dass der Wunscharbeitgeber nur ein Gehalt von 15% unter dem geforderten Gehalt bieten kann, nahmen 60,1% der Frauen ohne weitere Verhandlungen sofort das Angebot an, während sich nur 30,3% der männlichen Studienteilnehmenden darauf einließen (S. 112).

Eine Auswertung des zweiten Szenarios zeigt, dass Frauen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Heimarbeit als Ausgleich für weniger Gehalt wichtiger sind als Männern (S. 113). Insbesondere Frauen mit Kinderwunsch sind eher bereit Abstriche beim Gehalt zu akzeptieren, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Besonders deutlich wird dies bei der Wichtigkeit von Kinderbetreuungsplätzen: 60,3% der weiblichen Studienteilnehmenden sind bereit dafür Gehaltsabstriche hinzunehmen, während nur 18% der männlichen Teilnehmenden dazu bereit wären. 36,5% der Frauen mit Kinderwunsch sind bereit Gehaltseinbußen zu akzeptieren, wenn sie ein Teilzeit- Arbeitsmodell wählen können, während dies nur 7,5% der Männer mit Kinderwunsch täten.

Die Studie belegt, dass Frauen trotz gleicher Qualifikation ein geringeres Anfangsgehalt fordern als Männer. Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt dazu, dass Frauen im Austausch für Teilzeitregelungen, flexible Arbeitszeiten oder Kinderbetreuung Abstriche beim Gehalt akzeptieren.

3. LinkedIn, Studie zum internationalen Frauentag: Entitlement Gap; Sekundärquelle

Online im Internet abrufbar unter:

https://www.mynewsdesk.com/de/linkedin-deutschland/pressreleases/studie-zum-internationalen-frauentag-mehrheit-der-frauen-tritt-im-job-betont-bescheiden-auf-3079039#_ftn1%20 (zuletzt abgerufen am 29. November 2021)

a) Untersuchungsgegenstand:

Die Befragung untersucht das Phänomen des sog. „Entitlement Gap“, wonach Frauen im Arbeitskontext zurückhaltender und bescheidener auftreten als Männer.

b) Methode:

Im Rahmen der Studie wurden in Deutschland 2.016 Berufstätige im Alter von 25 bis 55 Jahren befragt. Erhebungszeitraum war 5. bis 18. Februar 2021. Die Daten wurden im Anschluss empirisch ausgewertet.

c) Ergebnis:

41% der befragten Frauen gaben an, noch nie das Gehalt verhandelt zu haben; während der Anteil bei den männlichen Befragten nur bei ca. 25% liegt. 34% der befragten Frauen gaben an, sich in Verhandlungssituationen unsicher zu fühlen. Als Grund nannten sie, dass sie sich mit den Gepflogenheiten und Riten von Gehaltsverhandlungen nicht auskennen würden. Zudem werden tradierte Rollenbilder als Auslöser genannt. Weniger als ein Viertel der Männer gaben an, sich in Gehaltsverhandlungen unsicher zu fühlen. Während Frauen im Durchschnitt 13 Monate warten, um Vorgesetzte nach einer Gehaltserhöhung zu fragen, warten Männer nur 11 Monate.

4. Arzt, Benjamin/ Goodall, Amanda/ Oswald, Andrew, Do Women Ask?, Warwick Economics Research Papers, 2016

Online in Internet abrufbar unter:

https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/research/workingpapers/2016/twerp_1127_oswald.pdf (zuletzt abgerufen 16. November 2021)

a) Untersuchungsgegenstand:

Überprüft wurden zwei Hypothesen: (1) „Frauen fragen von sich aus nicht nach Gehaltserhöhungen.“ („Women intrinsically do not ask for pay rises,“) und (2) „Der Grund hierfür ist, dass Frauen, mehr als Männer, sich um die Qualität ihrer Beziehungen am Arbeitsplatz sorgen.“ („The reason that women do not ask is because they are more concerned than men about the quality of their relationships in the workplace.“)

b) Methode:

Datengrundlage ist eine Umfrage aus dem Jahr 2013/2014 aus Australien, an der 4600 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer*innen bei 840 unterschiedlichen Arbeitgebern teilnahmen. Die Umfrage erfasste unter anderem Alter, Arbeitspensum, Geschlecht und Gehalt der Befragten. Für die Studie wurden die Angaben zu folgenden Fragen und ihren dazugehörigen Antwortmöglichkeiten der Umfrage ausgewertet und untersucht:

„Ich habe nicht probiert ein besseres Gehalt für mich zu erhalten, seit ich bei meinem Arbeitgeber beschäftigt bin.“ „I have not attempted to attain a better wage/salary for myself since I commenced employment with this employer.“

„Warum haben Sie nicht probiert ein besseres Gehalt zu erhalten, seit Sie bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind? ... Ich habe Sorge, dass dies negative Auswirkungen auf meine Beziehung zum Arbeitgeber haben könnte.“

„Why have you not attempted to attain a better wage/promotion for yourself since you commenced your employment? ... I'm concerned about negative effects on my relationship with my manager/employer.“

„Ich habe erfolgreich ein besseres Gehalt mit meinem Arbeitgeber für mich behandelt, ohne, dass sich meine Arbeit geändert hat.“ „I have successfully attained a better wage/salary for myself through negotiating with my manager/employer (i.e. without changing roles).“

c) Ergebnis:

39% gaben an in einem Job zu arbeiten, indem sie ihr Gehalt verhandelt haben. Dies betraf 33% der Frauen und 48% der Männer. 75% der Männer und 66% der Frauen gaben an, nach einer Gehaltserhöhung gefragt zu haben. Eine Analyse der Arbeitszeiten zeigte jedoch, dass die Bereitschaft, nach einer Gehaltserhöhung zu fragen, von der Arbeitszeit und nicht vom Geschlecht abhing. Bei Männern und Frauen mit gleichen Arbeitszeiten zeigte sich kein Unterschied. Vielmehr war festzustellen, dass die Männer und Frauen, die in Teilzeit arbeiten, nicht nach Gehaltserhöhungen fragten.

14,6% der Männer gaben an, sie hätten nicht nach Gehaltserhöhungen gefragt, da sie sich Sorgen um ihre Arbeitsbeziehungen machten, während das nur 12,9% der Frauen angaben. Dennoch zeigten die Daten, dass es für Frauen 25% unwahrscheinlicher ist, eine Gehaltserhöhung bekommen zu haben als für Männer.

Das lässt die Autor*innen zu dem Schluss kommen: Frauen fragen nach mehr Geld, sie bekommen es aber nicht. Women do ask, women do not get.

5. Stuhlmacher, Alice/ Walters, Amy, Gender differences in negotiation outcome: A meta analysis, Personnel Psychology, 52 (1999), 653 – 677

a) Untersuchungsgegenstand:

Die Studie untersucht die Auswirkungen des Geschlechts auf die objektiven Ergebnisse von Verhandlungen.

b) Methode:

Im Rahmen einer Meta-Analyse wurden 21 Studien- Ergebnisse aus den Jahren 1990 - 1996 mit insgesamt 3.496 Teilnehmer*innen (1.946 Männer und 1.550 Frauen) zusammengefasst, die sich mit den Themen „Verhandlung und Geschlecht“ beschäftigen. Alle Studien wurden anhand codierter Parameter ausgewertet und verglichen. Dabei wurde das Geschlecht des Gegners, die relative Macht des Verhandlungsführers, das integrative Potenzial der Aufgabe, die Art der Kommunikation und das Jahr der Studie als Faktoren des Parameters herangezogen. In Anbetracht der Tatsache, dass geschlechtsspezifische Unterschiede das Verhandlungsergebnis auf vielfältige Weise beeinflussen und bereits publizierte Studien widersprüchliche Ergebnisse im Bereich Geschlecht und Verhandlung aufwiesen, sollte diese meta-analytische den Forschungsbereich näher beleuchten.

Aufgrund der Studien und Theorien wurden sechs Hypothesen aufgestellt. Es werden zudem Richtungen für zukünftige Forschung im Labor und im Feld vorgeschlagen.

c) Ergebnis:

Nach Sichtung der Studienlage wurde deutlich, dass männliche Verhandlungsführer signifikant bessere Verhandlungsergebnisse als weibliche Verhandlungsführer erzielen (S. 665).

Das Geschlecht des Gegners, die relative Macht des Verhandlungsführers, das integrative Potenzial der Aufgabe, die Art der Kommunikation und das Jahr der Studie wurden zwar als potentielle Auslöser des Effekts getestet, jedoch konnte keines der geprüften Merkmale die bestehende Ungleichheit erklären, sodass die übrigen Hypothesen (2- 6) nicht verifiziert werden konnten (S. 666).

6. Mazei, Jens/ Hüffmeiner, Joachim/ Freund, Philipp Alexander/ Stuhlmacher, Alice, Meta-Analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and Their Moderators, Psychological Bulletin 2015 (1), 141, 85-104

Online im Internet abrufbar unter:

<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-a0038184.pdf> (zuletzt abgerufen: 17. November 2021)

a) Untersuchungsgegenstand:

Meta-Analyse, die auf Grundlage der Hypothese „Männer erreichen bessere ökonomische Verhandlungsergebnisse als Frauen.“ („Men achieve better economic negotiation outcomes than women“) fünf verschiedene Faktoren untersucht, die auf diesen geschlechtsspezifischen Unterschied Einfluss haben: (1) Das Verhandeln für sich selbst oder Dritte (advocacy), (2) Wie vorgegeben / determiniert ist der Rahmen, in dem verhandelt wird (structural ambiguity), (3) Besteht Verhandlungserfahrung (negotiation experience), (4) War die Verhandlung eigeninitiiert oder vorgesehen (self-initiated negotiation) und (5) gab es nur einen Verhandlungsgegenstand oder eine „Gesamtpaket“ an Verhandlungsmasse (integrative potential).

b) Methode:

In einer Literaturrecherche wurden 433 empirische Studien von 1999 bis 2012 identifiziert, die geschlechtsspezifische Verhaltensunterschiede in ökonomischen Verhandlungen untersuchten. Nach einer Beschränkung des Untersuchungsgegenstandes auf Verhandlungen zwischen zwei Personen, die mindestens 14 Jahre alt waren, blieben 51 Studien übrig. In den Studien wurden insgesamt 123 mögliche Effekte untersucht, mit insgesamt 10.888 Teilnehmer*innen, die größte Studie mit 1.554, die kleinste mit 8.

c) Ergebnis:

Die Hypothese, dass Männer bessere ökonomische Verhandlungsergebnisse erzielen als Frauen, wurde in einem ersten Untersuchungsschritt bestätigt (S. 91f.). Dies wurde insbesondere damit erklärt, dass das von Frauen sozial erwartete Verhalten in vielen Verhandlungssituationen nicht mit den Verhaltensweisen übereinstimmt, die für eine erfolgreiche Verhandlung nötig sind. Daher legen Frauen diese entweder bereits nicht an den Tag (S. 95), oder werden für diese Verhaltensweisen nicht in gleicher Weise „belohnt“ wie Männer (S. 95). Dieses Ergebnis kann aber beeinflusst werden, durch folgende Faktoren, die die Verhandlungssituation bestimmen: Ob für sich selbst oder Dritte verhandelt wird, wie vorgegeben die Verhandlungssituation ist und ob Verhandlungserfahrung vorhanden ist. Keinen Unterschied machte es, ob die Verhandlung eigeninitiiert war, oder ob es eine gewisse Verhandlungsmasse gab oder nicht. Für Frauen ist es vorteilhaft, nicht für sich selbst oder unpersönliche Dritte (z.B.: eine Firma, mehrere Beschäftigte etc.) zu verhandeln, sondern für konkret bekannte andere Personen (S. 93). Dies wird damit erklärt, dass es dem von Frauen sozial erwartetem Verhalten entspricht, wenn sie sich für andere einsetzen. Zu ihren Lasten geht es, wenn sie sich für sich selbst einsetzen, was in Verhandlungen in eigener Sache unumgänglich ist. Frauen profitieren davon, wenn der Verhandlungsrahmen klar vorgegeben ist, beispielsweise ein Mindestgehalt feststeht, Stufen der Gehaltserhöhung oder andere Kriterien nach denen verhandelt wird, transparent sind. Erklärt wird dies damit, dass dadurch die persönliche Erwartungshaltung an genderspezifische Verhaltensweisen einen geringeren Raum haben. Zudem reicht bereits eine Verhandlungserfahrung aus, um das ökonomische Ergebnis der Verhandlung zu verbessern. Die Studie bestätigt, dass a) Männer ökonomisch bessere Verhandlungsergebnisse erzielen als Frauen und dass dies b) an den von Frauen und Männern unterschiedlich erwarteten sozialen Verhaltensweisen liegt, die die Verhandlung beeinflussen. Die Studie zeigt, dass diese Ergebnisse beeinflussbar sind, wenn „typisch weibliche“ Verhaltensweisen von Vorteil gesehen werden, zum Beispiel sich für Andere einzusetzen.

7. Voigt, Martina/ Ruppert, Andrea, Follow-up-Studie: Gendertypische Verhandlungskompetenz und ihre Auswirkungen auf Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen, Working Paper Business and Law No. 14, 2018

Online im Internet abrufbar unter:

https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/standard/Hochschule/Fachbereich_3/Forschung_und_Transfer/Publikationen/Working_Paper/Fb3_WP_14_Ruppert_Voigt_Oktober_2018.pdf (zuletzt abgerufen: 16. November 2021).

a) Untersuchungsgegenstand:

Die Studie untersucht die Frage, welche Rolle die geschlechtstypische Verhandlungskompetenz von Frauen für Ihren Aufstieg und das erzielte Gehalt spielt.

Es handelt sich um eine sog. Follow-up-Studie einer bereits 2009 veröffentlichten Studie zu derselben Thematik. Die damals erzielten Ergebnisse sollten überprüft werden.

b) Methode:

Anknüpfend an die gleichnamige bereits zwischen 2006 und 2009 durchgeführte Studie werteten die Autorinnen die Antworten eines im März / April 2017 den Teilnehmenden online zur Verfügung gestellten Fragebogens aus. An der Befragung nahmen insgesamt 735 Führungskräfte (367 weibliche, 331 männliche und 37 ohne Geschlechtsangaben) teil.

c) Ergebnis:

Männer erzielen in Gehaltsverhandlungen deutlich bessere Ergebnisse. Jeder dritte männliche Befragte hatte in den letzten 5 Jahren mehr als zwei Gehaltsverbesserungen, aber nur jede fünfte Frau (S. 32). Eine gravierende Differenz ergibt sich auch bei dem Ergebnis der letzten Gehaltsverhandlung: Während 38,8% der Männer eine mehr als 10-prozentige Verbesserung realisieren konnten, schafften dies nur 26,6% der Frauen (S. 34). Im Schnitt erhöht sich das Gehalt bei Männern um 11,69% und bei Frauen um 9,36%. Die Studie arbeitet zudem heraus, dass Männer zum Verhandeln generell eine deutlich positivere Einstellung haben und sich besser auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten als Frauen (S. 39ff.).

Es ließen sich kaum Veränderungen seit der Ausgangsstudie zehn Jahre zuvor feststellen. Männer erzielen nach wie vor bessere Verhandlungsergebnisse und haben eine deutlich positivere Einstellung zu Gehaltsverhandlungen.

8. Bowles, Hannah Riles/ Babcock, Lina/ Lai, Lei, Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 103, 2007, 84-103

Online im Internet abrufbar unter:

<https://wapp.hks.harvard.edu/publications/social-incentives-gender-differences-propensity-initiate-negotiations-sometimes> (zuletzt abgerufen: 17. November 2021).

a) Untersuchungsgegenstand:

Empirische Studie mit vier Experimenten, in der folgende Hypothesen überprüft wurden:

(1) Eine Gehaltsverhandlung zu initiieren hat für Frauen höhere Kosten als für Männer ("The social cost of initiating negotiations for higher compensation will be greater for women than for men.").

(2a) Ein wahrgenommener Mangel an Nettigkeit erklärt den sozialen Widerstand, den Frauen erfahren, wenn sie eine höhere Vergütung verhandeln, verglichen mit denen die es nicht tun ("Perceived lack of niceness will explain the social resistance to women who attempt to negotiate for higher compensation as compared to those who do not.").

(2b) Ein wahrgenommene fordernde Einstellung erklärt den sozialen Widerstand, den Frauen erfahren, wenn sie eine höhere Vergütung verhandeln, verglichen mit denen, die es nicht tun ("Perceived demandingness will explain the social resistance to women who attempt to negotiate for higher compensation as compared to those who do not.").

(3) Die relativen sozialen Kosten einer Gehaltsverhandlung sind für Frauen höher, wenn sie mit Männern verhandeln, als wenn sie mit Frauen verhandeln ("The relative social cost for women as compared to men of initiating negotiations for higher compensation will be greater with male than with female evaluators.").

(4) Frauen zögern mehr als Männer Verhandlungen über höhere Vergütung zu initiieren (Women will be more reluctant than men to initiate compensation negotiations.).

(5) Frauen zögern mehr, Gehaltsverhandlungen zu initiieren, wenn sie mit Männern verhandeln (Women's relative reluctance (as compared to men) to initiate compensation negotiations will be greater when the evaluator is a man as opposed to a women.).

(6a) Nervosität erklärt geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bereitschaft Gehaltsverhandlungen zu initiieren ("Nervousness about attempting to negotiate will explain gender differences in the propensity to initiate compensation negotiations.").

(6b) Bereits antizipierte Zurückweisung erklärt genderspezifische Unterschiede in der Bereitschaft Gehaltsverhandlungen zu initiieren (Anticipated backlash will explain gender differences in the propensity to initiate compensation negotiations.).

Es handelt sich aufgrund der Vielzahl an Hypothesen um eine sehr umfangreiche Studie, deren Zusammenfassung hier auf die wesentlichen Ergebnisse reduziert wird.

b) Methode:

Die Studie besteht aus vier Experimenten mit jeweils unterschiedlichen Teilnehmer*innen. Den ersten drei Experimenten lagen vier unterschiedliche fiktive Jobkandidat*innen zu Grunde, die entweder männlich oder weiblich waren und entweder nach mehr Vergütung und weiteren Job-Vorteilen gefragt hatten (Nachfrage-Variable) oder nicht.

Experiment 1: Teilnehmer*innen beurteilten eine*n fiktive*n Jobkandidat*in auf Grundlage einer schriftlichen Bewerbung und Interviewzusammenfassung. Dabei sollten sie die Rolle des*der Personalverantwortlichen

übernehmen. Die Unterlagen waren identisch, bis auf das Geschlecht und die Nachfrage-Variable. Die Teilnehmer*innen sollten beurteilen, wie wahrscheinlich es wäre (Skala 1 bis 7), dass sie die Person einstellen würden. Experiment 2: Teilnehmer*innen beurteilten eine*n fiktive*n Jobkandidat*in auf Grundlage des Protokolls eines Jobinterviews. Im Gegensatz zum ersten Experiment ging es nicht um eine Neueinstellung, sondern um eine interne Bewerbung auf eine neue Stelle. Auch hier waren die Unterlagen identisch, bis auf das Geschlecht und die Nachfrage-Variable. Die Teilnehmer*innen sollten beurteilen, wie wahrscheinlich es wäre (Skala 1 bis 7), dass sie die Person einstellen würden.

Experiment 3: Genau wie das Experiment 2, nur wurde kein Protokoll ausgeteilt, sondern eine Videoaufzeichnung eines Jobinterviews gezeigt, für das Schauspieler*innen engagiert wurden. Die Interviews waren identisch bis auf die Nachfrage-Variable.

Experiment 4: Die Teilnehmer*innen nahmen die Perspektive der Jobkandidat*innen ein und ihnen wurden zwei Szenarios vorgegeben, in dem die Nachfrage-Variable entweder vorlag oder nicht. In dem Szenario erfolgte die Bewerbung entweder bei einer Frau oder einem Mann. Sie sollten sich zwischen den beiden Szenarien entscheiden.

c) Ergebnis:

Experiment 1: Die Tatsache, ob die Nachfrage-Variable vorlag, hatte einen signifikanten negativen Effekt auf die Einstellungswahrscheinlichkeit, der für Frauen doppelt so groß war, wie für Männer (für beide jedoch vorhanden war). Es machte keinen Unterschied, ob Männer oder Frauen die Kandidat*in beurteilten.

Experiment 2: Die Tatsache, ob die Nachfrage-Variable vorlag, wirkte sich auf die Einstellungswahrscheinlichkeit negativ aus, wenn es um weibliche Kandidatinnen ging. Bei männlichen Bewerbungen hatte die Variable in diesem Experiment keinen Effekt auf das Ergebnis. Es machte keinen Unterschied, ob Männer oder Frauen die Kandidat*in beurteilten.

Experiment 3: Die Tatsachen, ob die Nachfrage-Variable vorlag, welches Geschlecht die*der fiktive Kandidat*in hatte und welches Geschlecht die Teilnehmer*in hatte, hatten Auswirkungen auf die Einstellungswahrscheinlichkeit. Frauen würden Männer und Frauen, bei denen die Nachfrage-Variable vorlag, weniger wahrscheinlich einstellen, als die bei denen sie nicht vorlag. Männer würden Frauen, bei denen die Nachfrage-Variable vorlag, weniger wahrscheinlich einstellen, als die bei denen die Nachfrage-Variable nicht vorlag; für Männer, bei denen diese Nachfrage-Variable vorlag, war kein Unterschied in der Beurteilung zu beobachten.

Experiment 4: Insgesamt bevorzugten mehr Teilnehmer*innen das Szenario ohne die Nachfrage-Variable, ohne dass dabei ein Unterschied aufgrund des Geschlechts zu beobachten war. Allerdings wählten mehr Frauen das Szenario der Nachfrage-Variable, wenn die fiktive Interviewpartnerin eine Frau war.

9. von Hippel, Courtney/ Wiryakusuma, Cindy/ Bowden, Jessica/ Shochet, Megan, Stereotype threat and female communication styles, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 2011, 1312-1324

Online im Internet abrufbar unter:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0146167211410439> (zuletzt abgerufen: 17. November 2021)

a) Untersuchungsgegenstand:

In drei Experimenten wurde untersucht, inwiefern Frauen stereotypische männliche Verhaltensweisen übernehmen, insbesondere die Kommunikationsweise, wenn sie zuvor darauf hingewiesen werden, welche Vorteile dieser Verhaltensweise haben kann. In einem zweiten Schritt wurde die Hypothese untersucht, dass das Übernehmen der Verhaltensweise auf eine Verunsicherung zurückzuführen ist, die überhaupt erst durch den vorherigen Hinweis entsteht. Im dritten Experiment wurde untersucht, inwiefern das Übernehmen eines stereotypischen männlichen Kommunikationsstils zu Nachteilen für die Frauen führt.

b) Methode:

Experiment 1: 100 Teilnehmerinnen wurden in drei Gruppen eingeteilt. Zwei Gruppen erhielten einen fiktiven Artikel zum Lesen. Bei einer Gruppe erhielt der Artikel den Zusatz, dass sich Anführer*innen dadurch auszeichnen, dass sie für sich einstehen können und nach Außen direkt und durchsetzungsstark auftreten. Da solche Eigenschaften eher von Männern nach Außen gezeigt würden, bestehe ein Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf ihr Potential als Anführer („It is the people who are willing to take a stand, and also to display direct and assertive qualities, who constitute good leaders. Because males are more likely to display these traits, male and female graduates differ in their potential as leaders.“). Die dritte Gruppe erhielt keinen Artikel. Dann erhielten alle Teilnehmer*innen fünf verschiedene Szenarien, in denen Situationen beschrieben wurden, denen man in einer Managementposition tagtäglich begegnen kann. Dabei gab es Szenarien zwischen Anführer - Untergebenem, Anführer - Anführer, Anführer - Vorgesetzter. Die Teilnehmer*innen sollten in einem Rekorder sprechen, wie sie gegenüber dem jeweiligen Gesprächspartner kommunizieren würden. Diese Aufnahme wurde zur Auswertung kodiert und ausgewertet nach Verklausulierungen, Zögern, Bestätigungsfragen, und ausschweifenden Ausführungen, die alle für einen weiblichen Kommunikationsstil sprechen (Grundlage aus einer anderen Studie).

Experiment 2: 50 Teilnehmerinnen wurde ein fiktiver Artikel zum Lesen gegeben, der entweder erneut die oben wiedergegebene Aussage enthielt oder nicht. Zusätzlich mussten die Teilnehmerinnen eine Schreibaufgabe erledigen, nämlich entweder aufzuschreiben, was sie als Studentin am meisten derzeit in ihrem Leben schätzen oder was im Allgemeinen Studierende an ihrem Leben schätzen. Durch die erste Schreibaufgabe sollte die vermutete vorherige Schwächung des Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen wieder aufgewertet werden. Danach lief das Experiment wie in Experiment 1 beschrieben ab.

Experiment 3: 96 Teilnehmer*innen bekamen die Situationen aus Experiment 1 und 2 vorgelegt. Nachdem sie sie gelesen hatten, bekamen sie die transkribierten Antworten der Teilnehmerinnen aus Studie 2. Die Hälfte der Antworten war von Frauen, die die Aussage zu männlichen Anführern vorher gelesen hatten, die Hälfte der Antworten von Frauen, die diese nicht gelesen hatten, so dass für jede Situation zwei Antworten vorlagen, die aus einem unterschiedlichen Ausgangsexperiment kamen. Die Antworten waren als von vier unterschiedlichen Manager*innen ausgegeben (zwei Männer, zwei Frauen), wobei in Wahrheit jede Antwort von einer Teilnehmerin aus dem 2. Experiment stammte. Nachdem sie die transkribierten Antworten gelesen hatten, wurden sie gebeten anzugeben (Skala von 1 bis 5) wie sehr sie den folgenden Aussagen zustimmen würden:

Ich würde gerne der Aufforderung nachkommen. „I would gladly comply with this request.“

Der Manager ist kompetent. „The manager is competent.“

Der Manager ist sympathisch. „The manager is likeable.“

c) Ergebnis:

Experiment 1: Teilnehmerinnen, die explizit auf männliche Stereotype und geschlechtsspezifische Unterschiede hingewiesen wurden, nahmen einen männlichen Sprachstil an. Bei den anderen beiden Kontrollgruppen war dies nicht zu beobachten.

Experiment 2: Das Ergebnis aus Experiment 1 konnte bestätigt werden. Insbesondere zeigte sich, dass Teilnehmerinnen dann keinen männlichen Kommunikationsstil einnahmen, wenn sie durch Vergegenwärtigung eigener Vorteile im Leben das eigene Selbstbewusstsein wieder aufwerteten.

Experiment 3: Die Antworten der Frauen, die einen männlichen Kommunikationsstil angenommen hatten, wurden als weniger sympathisch wahrgenommen. Der Effekt war größer, wenn die Teilnehmer*innen davon ausgingen, dass es sich um Antworten von Frauen handelte, als um Antworten von Männern. Alle Antworten wurden als gleich kompetent wahrgenommen, unabhängig vom Kommunikationsstil und dem vermeintlichen Geschlecht der Antwortenden. Für die Frage, wie sehr sie den Forderungen der Proband*innen nachkommen würden ergab sich ein signifikanter Unterschied in Bezug auf das Geschlecht. Die Teilnehmer*innen waren weniger gewillt den Forderungen nachzukommen, wenn der männliche Kommunikationsstil verwendet wurde. Der Effekt war erneut größer, wenn die Teilnehmer*innen davon ausgingen, dass es sich um Antworten von Frauen handelte, als um Antworten von Männern.

10. Sieverding, Monika, Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation, Freie Universität Berlin, Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), 2003, 147-160

Online im Internet abrufbar unter:

<https://core.ac.uk/download/pdf/32586181.pdf> (zuletzt abgerufen: 17. November 2021)

a) Untersuchungsgegenstand:

Mit der Studie wurde die leistungsbezogene Selbstbeurteilung von Menschen in Abhängigkeit von Geschlecht im Selbstkonzept untersucht.

b) Methode:

Im Rahmen einer simulierten, realitätsnahen Bewerbungssituation wurde ein schriftlicher Leistungstest, ein Vortrag zur beruflichen Selbstdarstellung und ein Bewerbungsgespräch von den Proband*innen gefordert und ausgewertet. Die Stichprobe betrug 74 Studierende (37 Männer und 37 Frauen) aus verschiedenen Studienfächern, die kurz vor oder nach ihrem Abschluss stehen. Der Vortrag und das Bewerbungsgespräch wurden mit der Kamera aufgezeichnet.

c) Ergebnis:

Frauen schätzten sich ab Beginn des Experimentes in allen Phasen der Untersuchung deutlich weniger erfolgreich ein als Männer. Dabei waren sie objektiv gesehen genauso erfolgreich wie die männlichen Probanden. Die weiblichen Teilnehmerinnen wurden auch von den externen Bewerter*innen, die die Interviews im Nachgang analysierten, als weniger erfolgreich eingeschätzt als die männlichen. Die männlichen Probanden überschätzen sich im Vergleich zu den Ergebnissen ihres Leistungstest. Die Fremdeinschätzung der Bewerter*innen der männlichen Probanden stimmte mit deren tatsächlichen Leistungen nahezu überein.

Die Studie verifiziert den Befund, dass Frauen sich im Arbeitskontext unterschätzen. Dies wird zum einen mit den negativ verankerten Selbstkonzepten von Frauen erklärt, die ihre Fähigkeit sich ihren Leistungen entsprechend zu präsentieren beeinflussen und zum anderen damit, dass Frauen an sich selbst ein unrealistisch hohes Anspruchsniveau anlegen.

Wir gehen für die
Grundrechte vor Gericht.
Unterstützen Sie uns
dabei.

FREIHEITSRECHTE.ORG/JOIN