

Projektbeschreibung

Genderspezifische Verhandlungskompetenz und ihre Auswirkungen auf Vergütungs- und Aufstiegsverhandlungen - Folgestudie zu der 2006/2007 durchgeführten Befragung von Führungskräften zu Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen.

Frauen in Führungspositionen sind in Deutschland nach wie vor unterrepräsentiert und haben im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen einen deutlichen Einkommensnachteil zu verzeichnen. Bei Führungskräften kann in der Regel die Vergütungsfindung nicht auf eine Arbeitsplatzbewertung zurückgeführt werden. Die unterschiedliche Bewertung gleichwertiger Tätigkeiten schlägt sich daher entscheidend auf die Höhe der Vergütung nieder. Verhandlungsdispositionen, Verhandlungskompetenzen und Verhandlungsstrategien von Frauen und Männern haben einen erheblichen Einfluss auf die Höhe der Bezahlung und damit auf die Lohnlücke. Mit unserem zwischen 2006 und 2009 durchgeführten Forschungsprojekt „Genderspezifische Verhandlungskompetenzen und ihre Auswirkungen auf Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen“ (finanziell gefördert durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst) hatten wir untersucht, welche Rolle die geschlechtstypische Verhandlungskompetenz von Frauen für ihren Aufstieg und das erzielte Gehalt spielt (Ruppert, A./M. Voigt (2009), Gehalt und Aufstieg, Mythen – Fakten – Modelle erfolgreichen Handelns, Aachen). Damit konnten wir belegen, dass der Einfluss der Verhandlung auf die unterschiedliche Karriereentwicklung von weiblichen und männlichen Führungskräften erheblich war. Wir konnten nachweisen, dass geschlechtstypische Unterschiede in den Verhandlungskompetenzen sich negativ auf den Erfolg weiblicher Führungskräfte bei Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen auswirkten. Diese geschlechtstypischen Unterschiede bezogen sich sowohl auf die grundsätzliche Disposition gegenüber Gehalts- und Aufstiegsverhandlungen als auch auf geschlechtstypische Unterschiede im Hinblick auf die kommunikativen Skills.

Seit der Datenerhebung in dieser Studie sind nunmehr 10 Jahre vergangen und es stellt sich daher die Frage, ob diese Ergebnisse nach wie vor aktuell sind oder ob und wenn ja, welche Veränderungen sich in den vergangenen 10 Jahren ergeben haben. Die sich aus der geplanten Folgestudie ergebenden Erkenntnisse sind notwendig, um Lösungskonzepte, Interventionen und Handlungsempfehlungen zu entwickeln, um der bestehenden sozialen Ungleichheit aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken und indirekte Diskriminierung abzubauen.

Projektteam: Prof. Dr. Andrea Ruppert, Prof. Dr. Martina Voigt

Laufzeit: Dezember 2016 - Juni 2018

Kooperationspartner: BPW Germany (Business and Professional Women - Germany e.V.) und ULA - Deutscher Führungskräfte Verband

Gefördert durch das Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend

Fördersumme: 34.980 Euro.