



Gliederung	Seite
Vorwort	1
1. Einleitung	3
1.1 Darstellung und wissenschaftliche Begründung des Forschungsthemas	4
1.2 Problemstellung und Forschungsfragen	6
1.3 Aufbau des Buches	7
2. Gendereffekte in der Verhandlungsführung	9
2.1 Überblick über den Forschungsstand	9
2.2 Verhandlungskompetenzen	15
3. Verhandlungsstrategien	21
3.1 Die Dual-Concern-Modelle zur Strategiewahl	23
3.2 Strategiewahl für die erfolgreiche Gehaltsverhandlung	27
3.2.1 Durchsetzungsstrategie = durchsetzungsorientiertes, hartes Verhandeln	28
3.2.2 Integrationsstrategie = sachorientiertes, kooperatives Verhandeln nach dem Harvard – Konzept	29
3.3 Geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Strategiewahl	32
4. Methodisches Design der Studie	35
4.1 Untersuchungsmethode: Quasi-Experiment	35
4.2 Video-Clips als Stimuli	36
4.3 Variation des Geschlechts (unabhängige Variable)	37
4.4 Variation der Verhandlungsstrategie (unabhängige Variable)	38
4.5 Fragebogen und Ablauf des Quasi-Experiments	48
4.6 Rekrutierung der Stichproben	51



4.7	Zentrale Hypothesen	52
4.8	Kontrolle der Störvariablen	53
4.8.1	Sympathie	53
4.8.2	Männlichkeit / Weiblichkeit	55
4.9	Datenaufbereitung und Datenauswertung mittels Varianzanalyse	57
5.	Beschreibung der Stichprobe	63
5.1	Geschlecht	65
5.2	Alter und Geschlecht	67
5.3	Ausbildung	70
5.4	Branche und Größe der Herkunftsunternehmen	70
5.5	Führungsspanne	74
6.	Empirische Ergebnisse	75
6.1	Bewertung der Verhandlungsstrategien und -taktiken vor Setzen der Stimuli	75
6.1.1	Bewertung der Verhandlungsstrategien und -taktiken nach Geschlecht der Probanden	79
6.1.2	Bewertung der Verhandlungsstrategien und -taktiken nach Alter der Probanden	83
6.2	Geschlecht der im Film verhandelnden Person und Verhandlungserfolg	83
6.3	Verhandlungsstrategie und Verhandlungserfolg	87
6.4	Zwei-Faktoren-Modell: Geschlecht der verhandelnden Person, Verhandlungsstrategie und Verhandlungs- erfolg	93
6.5	Exkurs: Sonderauswertung für die Finanzbranche	99
6.6	Zusatzauswertung: Einfluss von wahrgenommener Sympathie	106



6.7	Zusatzauswertung: Einfluss der Sympathie gegenüber dem Vorgesetzten im Film	108
6.8	Drei-Faktoren-Modell: Sympathie, Geschlecht der verhandelnden Person, Verhandlungsstrategie und Verhandlungserfolg	109
6.9	Exkurs: Zum Unterschied zwischen „so wird der Vorgesetzte im Film handeln“ zu „so würde ich handeln“	111
6.10	Empfehlungen der befragten Führungskräfte – Auswertung der offenen Frage	113
6.11	Sollten Frauen andere Strategien und Taktiken verwenden?	123
7.	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	143
7.1	Sachorientiertes, kooperatives Verhandeln als Master-Modell empfehlenswert	143
7.2	Aber: Keine Angst vor durchsetzungsorientierten Taktiken	144
7.3	Vorsicht beim „playing your gender“	145
7.4	Sympathie schlägt Strategie	146
8.	Anhang	149
8.1	Fragebögen	149
8.2	Übersicht: Empfehlungen der Probanden zur Verbesserung des Verhandlungsverhaltens	155
8.3	Abbildungsverzeichnis	163
8.4	Tabellenverzeichnis	164
8.5	Literaturverzeichnis	168