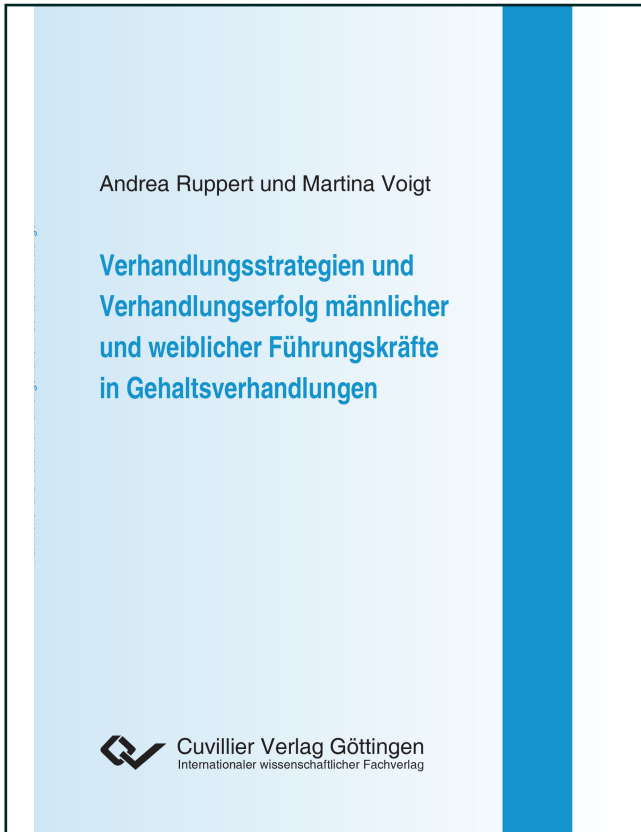




Andrea Ruppert (Autor)

Martina Voigt (Autor)

## **Verhandlungsstrategien und Verhandlungserfolg männlicher und weiblicher Führungskräfte in Gehaltsverhandlungen**



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/7006>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,  
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: [info@cuvillier.de](mailto:info@cuvillier.de), Website: <https://cuvillier.de>



<b>Gliederung</b>	<b>Seite</b>
<b>Vorwort</b>	1
<b>1. Einleitung</b>	3
1.1 Darstellung und wissenschaftliche Begründung des Forschungsthemas	4
1.2 Problemstellung und Forschungsfragen	6
1.3 Aufbau des Buches	7
<b>2. Gendereffekte in der Verhandlungsführung</b>	9
2.1 Überblick über den Forschungsstand	9
2.2 Verhandlungskompetenzen	15
<b>3. Verhandlungsstrategien</b>	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 Strategie- wahl	32
<b>4. Methodisches Design der Studie</b>	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
<b>5.</b>	<b>Beschreibung der Stichprobe</b>	<b>63</b>
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
<b>6.</b>	<b>Empirische Ergebnisse</b>	<b>75</b>
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
<b>7.</b>	<b>Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen</b>	<b>143</b>
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
<b>8.</b>	<b>Anhang</b>	<b>149</b>
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