GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?

Burkart, Brigitte; Wüst, Kirsten

2012

https://doi.org/10.25595/1686

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Burkart, Brigitte; Wüst, Kirsten: *Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 4 (2012) Nr: 3, 106–121. DOI: https://doi.org/10.25595/1686.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Kirsten Wüst, Brigitte Burkart

Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?

Zusammenfassung

Trotz gleicher oder besserer Leistungen bleiben die Anfangsgehälter von Hochschulabsolventinnen weiterhin deutlich hinter denen ihrer männlichen Kommilitonen zurück. Die Studie untersucht das Verhandlungsverhalten von Studierenden anhand simulierter Vorstellungsgespräche. Während Männer in ihren Gehaltsforderungen weit über ihre eigentlichen Gehaltsvorstellungen hinausgehen, nennen Frauen im Gespräch Wunschgehälter, die unter ihren Erwartungen bleiben. Zusätzlich akzeptieren sie weitere Abschläge. Des Weiteren sind Frauen und Männern bei der Wahl eines Arbeitsplatzes unterschiedliche nichtmonetäre Leistungen wichtig, für die sie auch bereit sind, Gehaltseinbußen in Kauf zu nehmen. Die Studie diskutiert Maßnahmen für die Hochschulausbildung, die aus dem unterschiedlichen Verhandlungsverhalten ableitbar sind.

Schlüsselwörter
Gehaltsdifferenzen, Gender Pay Gap, Einstiegsgehalt, Verhandlungsstrategien, Sachleistungen, Verhandlungskompetenz

Summary

Playing weak cards? Why do women achieve less in salary negotiations than men?

Despite equal or even better performance, the starting salaries of female graduates are still significantly lower than those of their male colleagues. This study analyzes the negotiating behaviour of students by means of simulated job interviews. While men demand wages that go far beyond their desired salary, women demand desired salaries in the interview that are below their expectations. They also accept further deductions. Different non-monetary benefits are of importance to women and men in their choice of job, for which they are willing to accept a lower salary. The study discusses measures for future university education that can be derived from the different negotiating behaviour.

Keywords
differences in salary, gender pay gap, starting salary, negotiation strategies, noncash benefits, negotiating skills

1 Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat in den letzten fünfzig Jahren in Deutschland enorme Fortschritte gemacht. Frauen sind mittlerweile in jedem gesellschaftlichen Bereich repräsentiert und akzeptiert. Ihnen stehen alle Berufsfelder offen. Sie erreichen die gleichen Bildungsabschlüsse wie Männer. Doch beim Gehalt bleiben sie nach wie vor deutlich hinter den Männern zurück. Eine große Anzahl nationaler und internationaler Studien bestätigt dies (z. B. BMFSFJ 2008; Eurostat 2008; Bispinck/Öz 2011; Bispinck/Öz 2008; Bispinck et al. 2008; Blau/Kahn 2000, 2003, 2006; Bothfeld et al. 2005). Diese Tatsache gilt bei gleicher, qualitativ guter Ausbildung auch bereits nach dem Hochschulabschluss (für Deutschland z. B. Reimer/Schröder 2006; Wüst/Burkart 2010). Über die Ursachen des Gender Pay Gaps oder Gender Wage Gaps, das heißt des Unterschieds zwischen dem Bruttostundenlohn von Frauen und Männern als Prozentsatz des durch-

schnittlichen Stundenlohns von Männern (Plantega/Remery 2006), wird viel geforscht (z. B. Nivorozhkina/Nivorozhkin 2008; Waldfogel 1998; Budig/England 2001; Tam 1997; Becker 1991, 1993). Ruppert und Voigt (2009) stellen allerdings in Deutschland ein Forschungsdefizit fest, wenn es um die Frage geht, welchen Einfluss Gehaltsverhandlungen auf den geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschied haben. So wird beispielsweise geschlechtstypisches Verhandlungsverhalten oder Verhandlungskompetenz als Erklärungsfaktor für den Gender Pay Gap in Deutschland kaum wissenschaftlich untersucht. Die meisten der zu diesem Thema vorliegenden Studien kommen aus den USA.

Warum erzielen Frauen in Gehaltsverhandlungen schlechtere Ergebnisse als Männer? Der aktuelle Forschungsstand umfasst sehr unterschiedliche Ergebnisse. So kann belegt werden, dass Männer bei Vorstellungsgesprächen höhere Gehaltsvorstellungen haben als Frauen (Lathan et al. 1987; Major/Konar 1984). Das als gerecht empfundene Einkommen liegt bei Frauen und Männern jeweils oberhalb des tatsächlichen Einkommens. Für Männer ist es deutlich höher angesiedelt als für Frauen. Allerdings liegt das von Frauen als gerecht empfundene Einkommen sogar noch unterhalb des tatsächlichen Einkommens der Männer (Liebig et al. 2010). Dies könnte eine Erklärung dafür sein, dass Frauen von vornherein weniger Gehalt fordern als Männer.

Stevens et al. (1993) kommen zu dem Schluss, dass Frauen auch nach Gehaltsverhandlungstrainings niedrigere Erwartungen an ihr Gehalt haben als Männer. Gerhart und Rynes (1991) berichten, dass männliche MBA-Absolventen signifikant höhere Gehaltssteigerungen gegenüber den in Verhandlungen zuerst genannten Gehaltsangeboten aushandeln als weibliche Kommilitonen. Auf der anderen Seite konnten O'Shea/Bush (2002) in einer Laborstudie mit StudentInnen verschiedener Fachrichtungen feststellen, dass Frauen und Männer in Gehaltsverhandlungen annähernd gleiche Ergebnisse erzielten.

Bowles et al. (2007) zeigen, dass Frauen und Männer bei dem Versuch, zu verhandeln, unterschiedlich bewertet und behandelt werden. Diese Bewertung hängt zusätzlich vom Geschlecht der bewertenden Person ab. Frauen, die Verhandlungsverhalten in Videos bewerten sollten, urteilten für Männer wie für Frauen, die die Initiative zum Verhandeln ergriffen, beidermaßen schlecht. Bewerteten Männer die Verhandlungen, so bewerteten sie Frauen wesentlich schlechter als Männer, falls diese den Versuch unternahmen, zu verhandeln. Frauen mögen dieses Verhalten bei verhandlungsführenden Personalchefs antizipieren und daher in ihrer Initiative zu verhandeln gehemmt sein. Ruppert und Voigt (2009) stellen in ihrer Studie ebenfalls fest, dass die Anwendung der gleichen Verhandlungsstrategien bei Frauen und Männern aufgrund von Rollenstereotypisierungen nicht zum gleichen Erfolg führen. Hinzu kommt, dass viele Frauen nicht gerne verhandeln (http://www.womendontask.com/stats.html) und Verhandlungsverluste häufiger „persönlich" nehmen, während Männer die Situation eher „sportlich" sehen.

Bei der Ursachenforschung nach den Gründen, aufgrund derer Master-Absolventinnen der Carnegie Mellon University ein um durchschnittlich 4 000 US-Dollar niedrigeres Gehalt erreichten als ihre männlichen Kommilitonen, stellten Babcock und Laschever (2007) fest, dass nur 7 Prozent der Frauen über das Einstiegsgehalt verhandelt hatten. Bei den Männern verhandelten dagegen 57 Prozent.

Treten Frauen in Gehaltsverhandlungen anders auf als Männer? Fordern Frauen in Gehaltsverhandlungen bewusst weniger Gehalt, weil sie denken, so eine bessere Ver-

einbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen? Oder kommen Frauen bei gleichen Qualifikationen und Gehaltsforderungen nicht zum Zug, sodass sie ihre Gehaltsforderungen zurückschrauben müssen? Achten Frauen bei ihren Gehaltsvorstellungen auf andere – eventuell nichtmonetäre – Komponenten, die ihnen wichtiger sind als die direkte Höhe des Lohns?

Die oben zitierten Studien legen nahe, dass zumindest ein Teil der Erklärung des Gender Pay Gaps bei der Gehaltsverhandlung zu suchen ist. Es war das Ziel der vorliegenden Studie, Gehaltsverhandlungsstrategien von AbsolventInnen zu untersuchen. Dabei sollte vor allem analysiert werden, ob Frauen und Männer unterschiedlich verhandeln und ob es möglicherweise andere Prioritäten als das Gehalt gibt, die Frauen dazu veranlassen, Abstriche beim Gehalt hinzunehmen.

2 Fragebogen

Zur Einschätzung des Verhaltens von BerufsanfängerInnen in Gehaltsgesprächen wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Befragt wurden Studierende im sechsten oder einem höheren Studiensemester in wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächern. Die Umfrage fand an baden-württembergischen Fachhochschulen statt.

Der Fragebogen bildet die typische Situation mehrerer Vorstellungsgespräche während der Bewerbungsphase ab, wobei bei jedem Unternehmen neu um das Gehalt verhandelt wird, die Verhandlungsstrategie auf Unternehmensseite aber unterschiedlich ist. Dazu sollen die Studierenden sich zunächst vorstellen, dass sie sich bei ihrem Wunscharbeitgeber (Unternehmen A) bewerben. Die Studierenden werden gefragt, welches Jahresbruttogehalt sie für sich mit ihrem erreichten Abschluss für angemessen halten. Anschließend sollen sie angeben, welchen Betrag sie im Vorstellungsgespräch auf die Frage nach ihren Gehaltsvorstellungen nennen. Beide Beträge werden in Euro abgefragt. Der Unterschied des vorgestellten und angegebenen Betrags wird in der Auswertung prozentual berechnet.

Nach der Nennung des Betrags, den die Bewerberin oder der Bewerber für die Stelle für angemessen hält, antwortet der Personalchef: „Aufgrund der wirtschaftlichen Lage kann unser Unternehmen Ihnen dieses Gehalt momentan als Einstiegsgehalt nicht anbieten.“ Er bietet ein Gehalt an, das 15 Prozent kleiner ist als das von der Bewerberin oder dem Bewerber geforderte. Die Studierenden werden nach ihrer Reaktion gefragt, wobei als Möglichkeiten die Ablehnung des Angebots, das heißt der Rückzug der Bewerbung, die Annahme des Angebots oder das Eingehen auf das Angebot bis zu einem prozentualen Abschlag vom vorher genannten Wunschgehalt zur Auswahl stehen. Wird der Abschlag gewählt, ist dieser offen einzutragen.

Falls die Studierenden das Angebot nicht sofort annehmen oder ablehnen, geht die Verhandlung in die „zweite Runde“. Wiederum deutet der Personalchef an, dass er im Moment nicht mehr bieten kann, stellt aber in Aussicht, dass in einem Jahr das zuerst genannte Wunschgehalt erreicht werden kann und in drei Jahren ein Gehalt entsprechend des Jahreswunschgehalts zuzüglich eines Aufschlags. Das Angebot kann entweder abgelehnt oder die Stelle angenommen werden. Im Fall der Annahme ist die Höhe des Aufschlags anzugeben, der zur Annahme geführt hat.

In einem zweiten Szenario wird den Befragten mitgeteilt, dass ihre Bewerbung im ersten Unternehmen nicht geklappt hat. Sie bewerben sich nun in einem zweiten Unternehmen (Unternehmen B). Wiederum wird zunächst nach dem für angemessen empfundenen und dem im Vorstellungsgespräch genannten Betrag gefragt. Daraufhin kann das Unternehmen dieses Gehalt als Einstiegsgehalt erneut nicht anbieten. Der Personalchef führt aber verschiedene Leistungen des Unternehmens vor Augen. Es ist die Kombination der für die Bewerbenden wichtigen Leistungen anzugeben sowie die Höhe des Abschlags von der Gehaltswunschvorstellung für die gewählte Leistungskombination. Die auszuwählenden Leistungen bestehen aus flexiblen Arbeitszeiten (Kernzeit nur von 11–12.30 Uhr und 14–15 Uhr), Kinderbetreuungsplätzen im Unternehmen (von 7–19 Uhr individuell nutzbar, ausgebildete PädagogInnen), Heimarbeit (bis zu 80 Prozent der Stunden in Heimarbeit umwandelbar), der Nutzung eines Firmenwagens (deutsche Premiummarke der Wahl) zu dienstlichen Zwecken und der Nutzung eines Firmenwagens (deutsche Premiummarke der Wahl) zu privaten Zwecken.

In einem Extrablock kann für unterschiedliche Entfernungen des Arbeitsplatzes vom Wohnort das jeweils geforderte Gehalt angegeben werden bzw. alternativ, dass die oder der Teilnehmende sich nicht auf eine Stelle in dieser Entfernung vom Wohnort bewerben würde. Die Entfernungen variieren zwischen 10 und 200 km.

Zusätzlich zu den Fragen zum Verhalten in Gehaltsverhandlungssituationen werden die soziodemographischen Daten Alter, Geschlecht, Daten zum Studium (Studienort, Studienfach, angestrebter Abschluss, Semester, voraussichtlicher Notendurchschnitt) sowie Fragen zur Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einem Kinderwunsch erfasst.

3 Daten und Methoden

In der statistischen Auswertung werden zunächst deskriptiv Anteilswerte berichtet. Differenzen von Gehältern, wie etwa zwischen dem für sich als angemessen empfundenem Gehalt, dem im Gespräch genannten Gehalt oder der geforderten Aufschläge für die Annahme einer weit entfernt gelegenen Stelle werden aufgrund der unterschiedlichen Höhe der Gehälter prozentual ausgewertet. Es werden deskriptiv Mediane, ergänzt durch Interquartilsbereiche, angegeben. Die induktive Auswertung, etwa der Gehaltsdifferenzen zwischen Männern und Frauen oder der akzeptierten Gehaltsabschläge und geforderten Aufschläge, erfolgt aufgrund der fehlenden Normalverteilung der Gehälter nichtparametrisch. Der Test auf die Unabhängigkeit kategorialer Variablen vom Geschlecht, wie etwa bei der Frage, ob Frauen und Männer im Vorstellungsgespräch weniger Gehalt fordern, als sie für sich für angemessen halten, erfolgt mit dem Chi-Quadrat-Test.

Eine Ausnahme der nichtparametrischen Auswertung bildet die Varianzanalyse des von den Teilnehmenden akzeptierten Abschlags für die Gewährung von nichtmonetären Leistungen und Sachleistungen. Als Faktoren wurden die Haupteffekte, das heißt die Leistungen des Unternehmens und das Geschlecht, sowie die Wechselwirkungen der gewünschten Sachleistungen mit dem Geschlecht aufgenommen. Aufgrund der fehlenden Normalverteilung sind die Ergebnisse entsprechend nur als Orientierung zu werten.

Bei der Durchführung statistischer Tests werden zweiseitige p-Werte berichtet. Ein p-Wert $p<0,05$ gilt als signifikant. Es erfolgt eine explorative Auswertung, daher werden keine Anpassungen für multiple Tests vorgenommen.

4 Ergebnisse

692 TeilnehmerInnen nahmen an der Umfrage teil, davon waren 44,9 Prozent männlich und 55,1 Prozent weiblich.

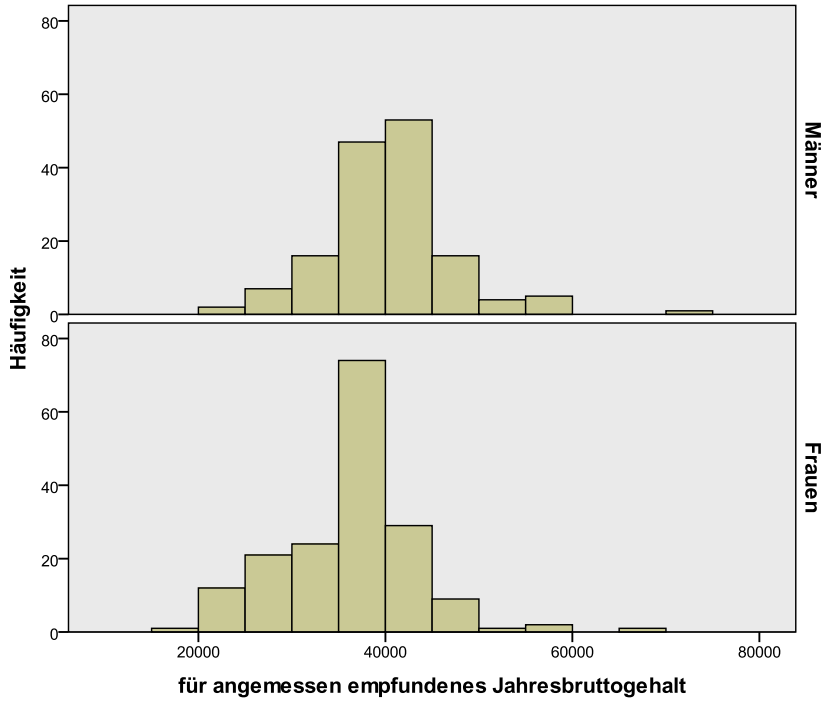
4.1 Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

75,5 Prozent der Frauen im Vergleich zu 68,1 Prozent der Männer ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig oder sehr wichtig ($p=0,116$). Die Geschlechter unterscheiden sich nicht bezüglich eines Kinderwunsches. 87,2 Prozent der Studentinnen und 88,8 Prozent der Studenten wünschen sich Kinder ($p=0,652$). Auch bezüglich der gewünschten Anzahl der Kinder besteht kein signifikanter Unterschied. Die Männer wünschten sich im Schnitt 2,25 Kinder, die Frauen 2,17 Kinder ($p=0,509$).

4.2 Wunschgehalt und im Vorstellungsgespräch genanntes Gehalt

Wie aus Abbildung 1 ersichtlich, liegt das Gehalt, das Frauen für sich für angemessen halten, wesentlich unter demjenigen der Männer. 75,7 Prozent der Frauen haben zum Beispiel eine Gehaltsvorstellung von 40 000 Euro Jahresbruttogehalt oder darunter, während nur 47,7 Prozent der Männer mit einer solchen Gehaltsvorstellung ins Vorstellungsgespräch gehen. Die Gehaltsvorstellungen sind so auch signifikant voneinander verschieden ($p<0,001$).

Abbildung 1: Histogramm des Jahresbruttogehalts, das Männer (obere Abb.) und Frauen (untere Abb.) bei ihrer Ausbildung für sich für angemessen halten (Unternehmen A: Wunschunternehmen)



Die Tendenz, dass zwischen Männern und Frauen die Gehaltsvorstellungen auseinandergehen, verstärkt sich bei dem im Vorstellungsgespräch geforderten Gehalt noch einmal zusätzlich. Im Schnitt nennen sowohl Männer als auch Frauen im Gespräch als Verhandlungsbasis einen höheren Betrag, als er ihren Vorstellungen entspricht, wobei der prozentuale Unterschied des im Gespräch genannten zu dem eigentlich als angemessen empfundenen Gehalt bei Männern nur grenzwertig höher als bei Frauen war ($p=0{,}090$, Männer: +1,6 Prozent; Frauen: +1,0 Prozent). Interessant ist aber, dass Frauen deutlich signifikant öfter als Männer im Vorstellungsgespräch eine kleinere Gehaltsvorstellung nennen, als sie sie für sich für richtig empfinden. 44,4 Prozent der Frauen nennen im Gespräch weniger, als es ihren Vorstellungen entspricht, während nur 25,7 Prozent der Männer so vorgehen ($p<0{,}001$).

Bei der Gehaltsnennung im zweiten infrage kommenden Unternehmen sind die von Männern und Frauen gemachten prozentualen Unterschiede zwischen genanntem und vorgestelltem Gehalt nicht mehr signifikant voneinander verschieden ($p=0{,}166$). Allerdings bleiben wiederum signifikant mehr Frauen in ihrer Gehaltsforderung hinter ihren Vorstellungen zurück. 45,6 Prozent der Frauen fordern weniger Gehalt, als sie sich vorstellen, dies ist nur bei 30,7 Prozent der Männer so ($p=0{,}002$). Der Anteil derjenigen Frauen, die weniger Gehalt fordern, als sie für sich für angemessen empfinden, steigt im

zweiten Unternehmen nur um gut einen Prozentpunkt, während sich dieser Anteil bei den Männern um 5 Prozentpunkte erhöht.

4.3 Verhandlungsbereitschaft

Auf die Reaktion des Personalchefs, dass das Unternehmen aufgrund der wirtschaftlichen Lage nur ein Gehalt von 15 Prozent unter dem geforderten bieten könne, lehnten 16,8 Prozent der männlichen Bewerber das Angebot ab (s. Tabelle 1), während dies nur bei 7,1 Prozent der Bewerberinnen der Fall war. 60,1 Prozent der Frauen, aber nur 30,3 Prozent der Männer nahmen das Angebot eines 15 Prozent niedrigeren Gehalts an. 16,8 Prozent der Männer gehen gar nicht auf das Angebot des Personalchefs ein, sondern lehnen das Angebot ab. Bei den Frauen waren dies nur 7,1 Prozent.

Außer der Differenz der Geschlechter spielt es bei der Reaktion auf das angebotene Gehalt auch eine Rolle, ob die Teilnehmenden bereits von sich aus im Gespräch eine niedrigere oder höhere Forderung eingebracht haben, als sie sie für sich für angemessen hielten. Diejenigen, deren Forderung niedriger war, als es ihrer Vorstellung entsprach, nahmen das nochmals 15 Prozent niedrigere Angebot des Unternehmens zu 59,7 Prozent an, während dies nur bei 42,9 Prozent derjenigen, die ein höheres Angebot gefordert hatten, der Fall war (p=0,019). Der Unterschied fällt hier besonders stark bei den Männern ins Auge. Fast doppelt so viele Männer, die in der Gehaltsnennung unter ihren Erwartungen bleiben (47,8 %), gegenüber denen, die von vorneherein höhere Erwartungen nennen (27,3%), gehen auf das geringe Angebot ein (p=0,058).

52,9 Prozent der Männer akzeptierten einen gewissen Abschlag des Gehalts, bei den Frauen waren dies 32,8 Prozent (p<0,001). Die Höhe des akzeptierten Abschlags war dann mit 7,0 Prozent bei den Männern und 6,0 Prozent bei den Frauen nur noch grenzwertig signifikant verschieden (p=0,080).

Tabelle 1: Reaktion auf das Angebot eines 15 Prozent geringeren Gehalts als das von der Bewerberin/dem Bewerber genannte in Abhängigkeit davon, ob die Gehaltsforderung niedriger oder höher als das für die Bewerberin/den Bewerber als angemessen befundene Gehalt ausfällt; Auswertung nach Geschlechtern getrennt (Männer: p=0,058, Frauen: p=0,547)

	Frauen			Männer			gesamt
	niedriger	höher	gesamt	niedriger	höher	gesamt	
Ablehnung	8,2 %	6,7 %	7,1 %	21,7 %	15,9 %	16,8 %	11,5 %
Annahme	65,3 %	58,2 %	60,1 %	47,8 %	27,3 %	30,3 %	46,0 %
Abschlag	26,5 %	35,1 %	32,8 %	30,4 %	56,8 %	52,9 %	42,4 %

Auf die erneute Reaktion des Personalchefs im zweiten Schritt der Verhandlung, zum jetzigen Zeitpunkt nur ein Gehalt bieten zu können, das 15 Prozent unter dem genannten Gehalt liegt, aber in 3 Jahren eine Gehaltssteigerung anbieten zu können, lehnten nur 6,1 Prozent der Männer und 8,5 Prozent der Frauen ab (p=0,588). Männer forderten mit 20,3 Prozent eine nur geringfügig höhere durchschnittliche Gehaltssteigerung nach 3 Jahren als Frauen mit 19,7 Prozent (p=0,817).

4.4 Sachleistungen

Im zweiten für die Teilnehmenden infrage kommenden Unternehmen führt der Personalchef den BewerberInnen Leistungen des Unternehmens vor Augen.

90,3 Prozent der Frauen und 89,2 Prozent der Männer sind Sach- und nichtmonetäre Leistungen wichtig (p=0,733). Die Befragten wurden gebeten, einen Abschlag zu ihrem Gehalt anzugeben, den sie für den Einstieg in ein Unternehmen, das diese Leistungen bietet, in Kauf nehmen würden. Die Schwerpunkte liegen zwischen den Geschlechtern in unterschiedlichen Bereichen (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Häufigkeit der Sach- und nichtmonetären Leistungen, die den Teilnehmenden Gehaltsabschläge wert sind (nach Geschlecht)

Leistung	Frauen	Männer	p-Wert
Flexible Arbeitszeiten	91,2 %	82,4 %	0,031
Individuell wählbare Teilzeit	36,1 %	9,9 %	<0,001
Kinderbetreuungsplätze im Unternehmen	57,8 %	19,1 %	<0,001
Heimarbeitsmöglichkeiten	40,1 %	32,8 %	0,207
Dienstwagen (dienstlich nutzbar)	28,6 %	55,7 %	<0,001
Dienstwagen (privat nutzbar)	44,9 %	79,4 %	<0,001

Während Frauen flexible Arbeitszeiten (p=0,031), Teilzeitmöglichkeiten (p<0,001) und Kinderbetreuungsplätze (p<0,001) wesentlich wichtiger als Männern sind, spiegelt der Datensatz das Klischee wider, dass Männern Autos so wichtig sind, dass sie für die Nutzung eines Dienstwagens sowohl im dienstlichen (p<0,001) als auch im privaten Bereich (p<0,001) bei ihren Gehaltsvorstellungen Verhandlungsbereitschaft zeigen.

Tabelle 3: Wahl von Sach- und nichtmonetären Leistungen in Abhängigkeit vom Geschlecht und dem Kinderwunsch

	Frauen			Männer		
Kinderwunsch	ja	nein	p-Wert	ja	nein	p-Wert
Flexible Arbeitszeiten	85,9 %	59,1 %	0,002	73,7 %	77,8 %	0,512
Individuell wählbare Teilzeit	36,5 %	13,6 %	0,033	7,5 %	18,8 %	0,133
Kinderbetreuungsplätze	60,3 %	0 %	<0,001	18,0 %	6,3 %	0,233
Heimarbeitsmöglichkeiten	37,2 %	18,2 %	0,080	26,3 %	50,0 %	0,048
Dienstwagen (dienstlich)	25,0 %	27,3 %	0,818	48,9 %	50,0 %	0,932
Dienstwagen (privat)	39,7 %	40,9 %	0,917	72,2 %	56,3 %	0,187

Tabelle 3 zeigt die Abhängigkeit der gewählten Sachleistungen von einem potenziellen Kinderwunsch. Frauen, die sich Kinder wünschen, sind eher bereit, Abstriche vom Gehalt hinzunehmen, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Bei allen Sachleistungen des Unternehmens, die eine höhere Arbeitszeitflexibilität (flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, Heimarbeit) gewähren, sowie bei der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen im Unternehmen ist der Anteil an Frauen, denen diese

Leistungen Gehaltseinbußen wert sind, bei denjenigen Frauen signifikant[1] höher, die sich Kinder wünschen. Bei den Kinderbetreuungsplätzen im Unternehmen ist der Unterschied sehr groß, 60,3 Prozent der Frauen mit Kinderwunsch sind bereit, Gehaltsabstriche zu akzeptieren, wenn das Unternehmen Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stellt. Von den Frauen ohne Kinderwunsch ist für Kinderbetreuungsplätze keine einzige zu Gehaltsabstrichen bereit ($p<0{,}001$). Immerhin sind auch 18,0 Prozent der Männer mit Kinderwunsch zu Gehaltseinbußen bereit. Dennoch sticht der Unterschied von 60,3 % der Frauen und 18 % der Männer, die jeweils einen Kinderwunsch bekunden, ins Auge.

Die Entscheidung für einen Dienstwagen bei gleichzeitigen Gehaltsabstrichen ist nicht von einem Kinderwunsch abhängig.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse einer Varianzanalyse zur Erklärung der Höhe des Abschlags, die eine teilnehmende Person für die genannte Sachleistung bereit war hinzunehmen. Einen grenzwertig signifikanten Erklärungsfaktor für die Höhe des Abschlags liefert allein die Wichtigkeit von Kinderbetreuungsplätzen im Unternehmen ($p=0{,}064$). Auch zwischen den Geschlechtern bestehen keine signifikanten Unterschiede in der Höhe des akzeptierten prozentualen Abschlags.

Tabelle 4: Varianzanalyse – Effekte für den Abschlag (dabei wird jeweils der Effekt angegeben, wenn das Geschlecht „weiblich“ und die genannte Sachleistung gewünscht wird) sowie p-Werte

	Regressionskoeffizient	p-Wert
Konstante	7,72	<0,001
Geschlecht	0,31	0,900
Flexible Arbeitszeiten	-0,10	0,940
Individuell wählbare Teilzeit	2,30	0,219
Kinderbetreuungsplätze im Unternehmen	2,46	0,064
Heimarbeitsmöglichkeiten	0,64	0,591
Dienstwagen (dienstlich nutzbar)	-1,63	0,154
Dienstwagen (privat nutzbar)	2,06	0,144
Geschlecht* Flexible Arbeitszeiten	-0,86	0,693
Geschlecht* Individuell wählbare Teilzeit	-2,77	0,196
Geschlecht* Kinderbetreuungsplätze	1,68	0,524
Geschlecht* Heimarbeitsmöglichkeiten	1,57	0,895
Geschlecht* Dienstwagen (dienstlich nutzbar)	1,51	0,362
Geschlecht* Dienstwagen (privat nutzbar)	-1,09	0,539

4.5 Entfernung des Unternehmensstandorts vom Wohnort

Tabelle 5 zeigt die Prozentsätze von Männern und Frauen, die sich ab einer bestimmten Entfernung vom Wohnort nicht mehr auf eine Stelle bewerben würden. Erwartungsgemäß nimmt der Prozentsatz der Teilnehmenden, die sich bei höheren Entfernungen nicht mehr bei einem Unternehmen bewerben würden, zu. Durchweg sind Frauen weniger gewillt, sich auf Stellen zu bewerben, die weit von ihrem Wohnort entfernt sind. Der Unterschied ist in unserem Datensatz am stärksten bei einer mittleren Distanz von

1 Die Signifikanz für die Heimarbeit ist nur grenzwertig ($p=0{,}08$).

100 km, bei denen 45,4 Prozent der Frauen sagen, dass sie sich nicht mehr bewerben würden, während dies nur 35,0 Prozent der Männer tun (p=0,066). Bei höheren Distanzen gleichen sich die Anteile an Frauen und Männern, die noch bereit wären, sich auf die Stelle zu bewerben, wieder stärker an.

Tabelle 5: Prozentsätze von Frauen und Männern, die sich ab einer bestimmten Entfernung nicht mehr auf eine gegebene Stelle bewerben würden

Entfernung	Frauen	Männer	p-Wert
20 km	2,5 %	2,9 %	0,819
50 km	8,0 %	6,5 %	0,617
100 km	45,4 %	35,0 %	0,066
150 km	58,9 %	50,0 %	0,121
200 km	60,2 %	52,9 %	0,188

Tabelle 6 zeigt den Median sowie den Interquartilsbereich der prozentualen Gehaltsaufschläge, die Frauen und Männer für eine Bewerbung in der gezeigten Entfernung vom Wohnort fordern. Männer fordern zusätzlich zu einer bereits höher angesetzten allgemeinen Gehaltsvorstellung als Kompensation für die Entfernung vom Arbeitsplatz auch einen höheren prozentualen Aufschlag.

Tabelle 6: Median (unteres Quartil; oberes Quartil) der prozentualen Gehaltsaufschläge, die für den weiter entfernten Arbeitsplatz gefordert werden, p-Werte des Mann-Whitney-Tests

	20 km	50 km	100 km	150 km	200 km
Männer	0,0 (0,0; 0,0)	2,3 (0,0; 5,8)	5,3 (0,0; 11,1)	5,1 (0,0; 12,5)	6,2 (0,0; 16,1)
Frauen	0,0 (0,0; 0,2)	0,0 (0,0; 5,6)	2,7 (0,0; 8,7)	2,6 (0,0; 9,2)	2,5 (0,0; 10,4)
	p=0,524	p=0,500	p=0,169	p=0,241	p=0,088

5 Diskussion

Aufgrund der dargestellten Ergebnisse können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden.

a) Frauen fordern von vornherein weniger Gehalt als Männer
In der Studie konnte gezeigt werden, dass Frauen trotz gleicher Qualifikationen ein geringeres Anfangsgehalt für sich als angemessen empfinden als Männer. Besonders charakteristisch ist aber, dass Frauen, wenn es darum geht, ihre Gehaltsvorstellung geltend zu machen, diese nicht einmal nennen. Fast die Hälfte der Frauen benennt im Gespräch ein Gehalt, das unter ihren eigenen Vorstellungen liegt, während dies nur ein Viertel der Männer tut. Männer scheinen die Strategie zu verfolgen, mehr zu verlangen, als sie

erreichen wollen, damit sie bei in Kauf zu nehmenden Abschlägen bei ihrem Wunschgehalt herauskommen oder im besten Fall mehr Gehalt zugesprochen bekommen, als sie für sich erwarten. Frauen empfinden ihre eigenen Vorstellungen als „zu hoch gegriffen". Sie trauen sich nicht, diese nach außen zu vertreten. Im Bemühen, in ihren Forderungen „realistisch" zu bleiben, verkaufen sie sich unter Wert. Die Tendenz, sich „unter Wert" zu verkaufen, liegt aber nicht nur am Geschlecht. Interessant ist, dass diejenigen, die weniger fordern, als sie selber für angemessen halten, bei Schwierigkeiten in der Verhandlung auch noch einmal zusätzlich verstärkt bereit sind, Einbußen gegenüber der genannten Forderung hinzunehmen. Diese Personen akzeptieren dementsprechend also ein Gehalt, das weit unter ihren Vorstellungen bleibt. Sie sind wenig risikobereit. Es handelt sich immerhin um das erste Unternehmen, bei dem sie sich beworben haben. Auch die Laborsituation des Fragebogens relativiert nicht die Risikoaversion der Befragten. Sie kooperieren sehr schnell, obwohl keine objektive Notwendigkeit besteht, sich sofort entscheiden zu müssen. Dieses Phänomen findet sich bei Frauen und Männern, tritt aber bei Frauen in unserer Befragung wesentlich häufiger auf.

b) Frauen praktizieren andere Verhandlungsstrategien als Männer
In der Studie akzeptierten 60 Prozent der Frauen ohne weitere Verhandlungen sofort das Angebot, obwohl nur ein um 15 Prozent niedrigeres Gehalt als gefordert gezahlt werden sollte. Von den Männern ließen sich dagegen nur rund 30 Prozent auf das Angebot ein. Sie waren eher bereit, das Angebot abzulehnen oder weiter zu verhandeln, auch auf das Risiko hin, dass kein Arbeitsvertrag zustande kommt. Die Männer zeigten also eine höhere Risikobereitschaft (Poker-Mentalität) als die Frauen. Dies entspricht auch dem in der Literatur häufig beschriebenen Verhalten, dass Frauen eher ein kooperativer Verhandlungsstil zugeschrieben wird, während Männer eher einen kompetitiven Verhandlungsstil zeigen (Walters et al. 1998). Gneezy et al. (2003) konnten zeigen, dass Frauen und Männer generell in Situationen ohne Wettbewerbscharakter ähnliche Ergebnisse erzielen. Wurde die Situation aber so verändert, dass ein Wettbewerb entstand, steigerten sich die Ergebnisse der Männer deutlich, während die Ergebnisse der Frauen gleich blieben. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen wuchs bei Wettbewerben, bei denen keine explizite Geschlechtertrennung vorgenommen wurde. Diese Situation liegt für die meisten Stellen auch bei Gehaltsverhandlungen vor. Andere Ergebnisse belegen, dass viele Frauen nicht gerne verhandeln, ja sogar die Verhandlungssituation bewusst vermeiden. Während Männer ihre Assoziationen zu Verhandlungen mit „ein Ballspiel gewinnen" beschreiben, vergleichen es Frauen eher mit Vorstellungen wie „zum Zahnarzt gehen" (Babcock/Laschever: www.womendontask.com/stats.html). Auf die Frage, ob sie gern verhandeln würden, antworteten in der Befragung von Ruppert und Voigt (2009) ein Viertel aller Frauen und ein Sechstel aller Männer, dass sie nicht gerne verhandelten.

c) Frauen setzen bei nichtmonetären Sachleistungen andere Prioritäten als Männer
Frauen und Männern sind nichtmonetäre und Sachleistungen des Unternehmens so wichtig, dass sie dafür in ihren Gehaltserwartungen Abstriche machen. Sie setzen aber gänzlich andere Schwerpunkte. Während Frauen die klassischen nichtmonetären Leistungen wie Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten, aber auch Kinderbetreuungsplätze

im Unternehmen sehr viel wichtiger sind als Männern, nehmen Männer Abschläge in Kauf, wenn sie dafür einen Dienstwagen privat oder dienstlich nutzen können. Dienstwagen und Kinderbetreuungsplätze haben dabei einen monetären Wert. Für Flexibilität verzichten Männer hingegen nicht auf ihr Gehalt.

d) Frauen legen mehr Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Obwohl sich die Geschlechter nicht bezüglich des zukünftigen Kinderwunsches unterscheiden, ist die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen höher als für Männer. Während für 75,5 Prozent der Frauen das Thema wichtig oder sehr wichtig ist, liegt der Anteil an Männern, denen diese Vereinbarkeit wichtig oder sehr wichtig ist, mit 68,1 Prozent immer noch hoch. Dennoch sehen Männer, selbst wenn sie sich Kinder wünschen, weniger Veranlassung, diese Vereinbarkeit durch ihre eigenen Entscheidungen zu beeinflussen. Sie sehen sich weniger in der Verantwortung, in Teilzeit zu arbeiten. Die Option auf Teilzeit in dem Unternehmen, bei dem sie sich bewerben, hat für sie daher keinen monetären Wert. Der Unterschied bei Personen mit Kinderwunsch von gut 60 % Frauen, die für einen Kinderbetreuungsplatz auf Gehalt verzichten, gegenüber nur 18 % bei den Männern, ist markant. Männer fühlen sich wesentlich weniger stark in der Pflicht, die Betreuung gemeinsamer Kinder zu organisieren. Für Frauen ist der Kinderbetreuungsplatz dagegen elementar, um überhaupt einen Beruf ausüben zu können. Das empfinden Männer für sich selbst kaum so.

Frauen antizipieren schon zu Beginn ihrer Berufstätigkeit, dass sie einmal dafür sorgen müssen, dass Beruf und Familie vereinbar sein werden. Für flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Kinderbetreuungsplätze nehmen sie daher schon beim Berufseinstieg Gehaltseinbußen in Kauf. Dies gilt in verstärktem Maße, wenn ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist.

e) Männer zeigen mehr Mobilitätsbereitschaft, um ihren Wunscharbeitsplatz zu bekommen, als Frauen
Männer sind bezüglich des Standortes des Unternehmens, bei dem sie sich nach dem Studium bewerben, flexibler. Sie sind stärker als Frauen bereit, sich auch bei einem Unternehmen zu bewerben, das weit entfernt liegt. Dabei sind sie zwar häufiger bereit, für den Job umzuziehen oder Fahrtzeiten in Kauf zu nehmen, lassen sich dies aber auch bezahlen. Sie forderten für weitere Entfernungen zum Arbeitsplatz höhere Gehaltsaufschläge als Frauen.

6 Empfehlungen

Die dargestellten Ergebnisse weisen darauf hin, dass ein Teil des Gender Pay Gaps auf unterschiedliche Verhandlungsstrategien von Frauen und Männern zurückzuführen ist. Aufgrund der in der Studie gewonnenen Erkenntnisse könnte man annehmen, zur Verringerung des Gender Pay Gaps müsse man den Frauen lediglich beibringen, ihre Gehaltsforderungen höher anzusetzen bzw. eine eher kompetitive Verhandlungsstrategie zu trainieren und einzusetzen. Auch Ratgeber für Frauen beschreiben immer wieder ineffiziente weibliche Verhandlungsstrategien wie beispielsweise das „Dornröschen-Syn-

drom“ (sich tot stellen und darauf warten, dass der Chef von sich aus das Gehalt erhöht) oder „Eigentor-Begründungen“ für einen Gehaltswunsch („Der Kollege verdient mehr als ich“) (Topf 2005). Bierach (2004) geht davon aus, dass Frauen in gleicher Weise Karriere machen können unter der Voraussetzung, dass sie sich an die Spielregeln der Männer halten. Die Gründe für die Benachteiligung der Frauen sucht sie dementsprechend eher bei der eigenen Einstellung der Frauen als in der Diskriminierung. Frauen, die beruflich vorankommen wollen, müssten daher nur die gleichen Verhaltensweisen zeigen wie Männer.

Andere AutorInnen warnen dagegen davor, dass Frauen männliche Verhaltensweisen kopieren, da sie dann den Rollenerwartungen nicht entsprechen und das Risiko eingehen, dass ihr Verhalten nicht zum gleichen Erfolg führt wie bei den Männern (Bowles et al. 2004; Ruppert/Voigt 2009). Was soll man Frauen also raten? Wie sollen Frauen in Gehaltsverhandlungssituationen auftreten?

Frauen sollten ihre eigenen Strategien entwickeln, die ihrer Persönlichkeit entsprechen, sich gut auf die Verhandlungssituation vorbereiten und sich vor allem zielgerichtet über die marktüblichen Gehälter informieren, um eine angemessene Gehaltsforderung formulieren und durchsetzen zu können. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Frauen ihren eigenen Marktwert adäquat einschätzen lernen und ein entsprechendes Selbstvertrauen entwickeln. Zu diesem Zweck sind Gehaltsverhandlungstrainings speziell für Frauen zu empfehlen.

Eine große Chance, aus dem Dilemma der Lohndifferenzen herauszukommen, besteht darin, bereits bei den jetzigen Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Berufsanfängerinnen anzusetzen. Es geht darum, bei den jungen Frauen ein Bewusstsein für die ungleiche Situation zu schaffen und sie auf entsprechende kritische Situationen vorzubereiten. Die Studentinnen von heute fühlen sich nach unseren Erfahrungen und denen von Kolleginnen an den Hochschulen gleichberechtigt, das Wissen um reale Lohnunterschiede am Arbeitsmarkt fehlt. Sie erleben sich in ihrer Rolle als Frau in der Hochschule sogar immer wieder im Vorteil gegenüber ihren männlichen Kommilitonen, da sie häufig die besseren Noten erreichen. Trotzdem gelingt es ihnen nicht, für ihre gute Qualifikation auch das entsprechende Gehalt einzufordern. Erfahrungen mit Gehaltsverhandlungstrainings an der Hochschule Pforzheim für Studentinnen kurz vor dem Studienabschluss zeigten, dass der Informations- und Trainingsbedarf groß ist. Die Rückmeldungen der Studentinnen waren einhellig positiv. Viele Teilnehmerinnen berichteten, dass die Veranstaltung das Bewusstsein für die eigenen Stärken gefördert habe und dadurch das eigene Selbstbewusstsein gestärkt worden sei. Manche Studentinnen haben nach eigener Aussage erstmalig darüber nachgedacht, welches Einstiegsgehalt sie erwarten können. Vielen Studentinnen waren die immer noch bestehenden Entlohnungsunterschiede nicht bewusst.

Als sinnvolle Trainingsinhalte haben sich Informationen über bestehende Gehaltsunterschiede, Informationen über realistische Gehaltserwartungen, Stolpersteine des weiblichen Kommunikationsverhaltens, Vorbereitungen von Gehaltsverhandlungen, Trainings der Verhandlungssituation im Rollenspiel und eine allgemeine Stärkung des Selbstvertrauens erwiesen. Neben der Behandlung dieser Themen sollte darauf geachtet werden, dass Frauen ihren eigenen Verhandlungsstil finden. Wie bereits diskutiert, wird es Frauen negativ angelastet, wenn sie versuchen, männliche Verhandlungsstrategien

zu imitieren. Es kommt vielmehr darauf an, dass Frauen eine klare und realistische Vorstellung von branchenüblichen Gehaltsstrukturen haben und selbstbewusst auf ihre Stärken und Kompetenzen hinweisen. Auch wenn das Thema Gehaltsverhandlungstraining immer wieder kritisch diskutiert wird, sind unserer Meinung nach die in unserer Studie aufgezeigten frauenspezifischen Verhaltensweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Frauen von vornherein geringere Gehaltsforderungen stellen als Männer oder andere – zum Teil weniger erfolgreiche – Verhandlungsstrategien einsetzen als Männer, durch ein entsprechendes Training zu kompensieren.

Andere aufgezeigte Unterschiede wie zum Beispiel unterschiedliche Prioritäten bei nichtmonetären Sachleistungen oder die geringere Mobilitätsbereitschaft von Frauen sind dagegen eher Ausdruck unterschiedlicher Lebensmuster und Präferenzen von Frauen und Männern, die es zu beobachten, aber nicht unbedingt zu beeinflussen gilt. Insofern ist anzustreben, den Gehaltsunterschied beim Berufseinstieg zwischen Frauen und Männern durch Gehaltsverhandlungstrainings positiv zu beeinflussen, das heißt zu verringern. Eine Eliminierung des Unterschieds ist dagegen nicht zu erwarten.

Literaturverzeichnis

Babcock, Linda & Laschever, Sara (2007). *Women don't ask. The High Cost of Avoiding Negotiation - and Positive Strategies for Change*, New York. Zugriff am 30. März 2011 unter www.womendontask.com/stats.html

Becker, Gary S. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, London: Harvard University Press.

Becker, Gary S. (1993). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.

Bierach, Barbara (2004). *Das dämliche Geschlecht – Warum es kaum Frauen im Management gibt.* München: Piper Verlag.

Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner & Öz, Fikret (2008). *Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich*. Zugriff am 21. Juli 2012 unter http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_lohnspiegel_berufsanfaengerinnen.pdf

Bispinck, Reinhard & Öz, Fikret (2011). *Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank*, WSI Mitteilungen 1/2011, Zugriff am 21. Juli 2012 unter http://www.lohnspiegel.de/dateien/wsimit_2011_01_LohnSpiegel_Ingenieure.pdf

Bispinck, Reinhard & Öz, Fikret (2008). *Was verdienen Bürokaufleute? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank*, Projekt „LohnSpiegel" – Arbeitspapier 02/2008, Düsseldorf, Zugriff am 21. Juli 2012 unter http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2008_12_03_lohnspiegel_buerokaufleute.pdf

Blau, Francine D. & Kahn, Lawrence M. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), 75–99.

Blau, Francine D. & Kahn, Lawrence M. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 106–144.

Blau, Francine D. & Kahn, Lawrence M. (2006). The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: slowing Convergence. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (1), 45–66.

BMFSFJ. (2008). *Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap"*, Zugriff am 21. Juli 2012 unter *http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/entgeltungleichheit-*

zwischen-frauen-und-m_C3_A4nnern-sinus-studie,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Bothfeld, Silke; Klammer, Ute; Klenner, Christina; Leiber, Simone; Thiel, Anke & Ziegler, Astrid (2005). *WSI-FrauenDatenReport 2005*. Berlin: edition sigma.

Bowles, Hannah R.; Babcock, Linda & Lai, Lei (2004). *Backlash: Social incentives for Gender Differences in Negotiating Behavior*, Working Paper 6/17/04, Harvard University.

Bowles, Hannah R.; Babcock, Linda & Lai, Lei (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103 (1), 84–103.

Budig, Michelle J. & England, Paula (2001). 'The wage penalty for motherhood', *American Sociological Review*, 66 (2), 204–225.

Europäische Kommission Eurostat. (2008). *Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2008*. Köln: Bundesanzeiger Verlag.

Gerhart, Barry & Rynes, Sara (1991). Determinants and consequences of salary negotiations by male and female MBA graduates. *Journal of Applied Psychology*, 76 (2), 256–262.

Gneezy, Uri; Niederle, Muriel & Rustichini, Aldo (2003). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 1049–1074.

Lathan, Malcolm H.; Ostrowski, Barbara A.; Pavlock, Ernest J. & Scott, Richard A. (1987). Recruiting entry level staff: gender differences. *The CPA Journal*, 30–42.

Liebig, Stefan; Valet, Peter & Schupp, Jürgen (2010). Wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit konjunkturabhängig. *Wochenbericht des DIW Berlin*, 27–28, 11–16.

Major, Brenda & Konar, Ellen (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes. *Academy of Management Journal*, 27, 777–792.

Nivorozhkina, Ludmilla & Nivorozhkin, Anton (2008). The Wage Costs of Motherhood. Which mothers are better off and why. *IAB Discussion Paper*, 26.

O'Shea, Patrick G. & Bush, David F. (2002). Negotiation for Starting Salary: Antecedents and Outcomes among recent College Graduates. *Journal of Business and Psychology*, 16 (3), 365–382.

Plantega, Janneke & Remery, Chantal (2006). *The gender pay gap – Origins and policy responses*, European Commission, Zugriff am 21. Juli 2012 unter http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20551

Reimer, David & Schröder, Jette (2006): Tracing the Gender Pay Gap. Income differences between male and female university graduates in Germany. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 39 (2), 235–253.

Ruppert, Andrea & Voigt, Martina (2009). *Gehalt und Aufstieg*. Aachen: Shaker-Verlag.

Stevens, Cynthia-Kay; Bavetta, Anna G. & Gist, Marilyn E. (1993). Gender Differences in the Acquisition of Salary Negotiation Skills: The Role of Goals, Self-Efficacy, and Perceived Control. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 723–735.

Tam, Tony (1997). Sex Segregation and Occupational Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? *American Journal of Sociology*, 102, 1652–1692.

Topf, Cornelia (2005). *Gehaltsverhandlungen für freche Frauen*. Heidelberg: Redline-Wirtschaftsverlag.

Waldfogel, Jane (1998). Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12 (1), 137–156.

Walters, Amy E., Stuhlmacher, Alice F. & Meyer, Lia L. (1998). Gender and Negotiator Competitiveness: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (76/1), 1–29.

Wüst, Kirsten & Burkart, Brigitte. (2010). Womit haben wir das verdient? – Weniger Geld bei besserer Leistung. *WSI Mitteilungen*, (6), 306–313.

Zu den Personen

Kirsten Wüst (korrespondierende Autorin), Prof. Dr. Arbeitsschwerpunkte: Gender, empirische Analysen, Capability Approach, Finanzmärkte, Unternehmensplanspiele.
Kontakt: Hochschule Pforzheim, Tiefenbronner Straße 65, D-75175 Pforzheim, Tel: 0049-7244-609016 Fax: 0049-7231-7530
E-Mail: kirsten.wuest@hs-pforzheim.de

Brigitte Burkart, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Arbeitsschwerpunkte: Personalmanagement, Schlüsselkompetenzen, Gleichstellung.
Kontakt: Hochschule Pforzheim, Tiefenbronner Straße 65, D-75175 Pforzheim, Tel: 0049-7231-286290
E-Mail: brigitte.burkart@hs-pforzheim.de