

Interview mit Dr. Jens Mazei* anlässlich des Diversity-Tages unter dem Motto „Diskriminierungsfreie Sprache“ an der Leuphana

1. Welche sprachlichen Ebenen (z.B. verbal, non-verbal, Habitus etc.) werden im Forschungsfeld „Geschlechterunterschiede in Verhandlungen“ untersucht?

*Ein besonderer Fokus liegt auf der verbalen Ebene: In Verhandlungen tauschen sich Parteien über ihre Interessen aus. In Gehaltsverhandlungen äußern Arbeitnehmer*innen bspw. ihre Gehaltsvorstellungen. Nach dem Austausch erster Angebote werden dann typischerweise Zugeständnisse gemacht. Solche verbalen Aspekte wie die artikulierten Forderungen üben wiederum einen starken Einfluss darauf aus, wie sich die Verhandlungsparteien letztendlich einigen. Daher ist wichtig zu erfahren, ob sich die Geschlechter bspw. in ihren Forderungen unterscheiden.*

2. Worin verorten Sie dabei Diversität?

*Diversität kommt u. a. darin zum Ausdruck, dass verschiedene Personen in einer identischen Verhandlungssituation unterschiedliche Forderungen stellen. In einer exemplarischen Untersuchung fanden die Forscher*Innen Amanatullah und Morris (2010 heraus), dass Frauen im Vergleich zu Männern ein niedrigeres Gehalt für sich forderten—obwohl sie vorab keine geringeren Ziele hatten. Dieser Unterschied trat auf, weil Frauen schneller als Männer befürchteten, dass bestimmte Forderungen von Anderen als zu aufdringlich wahrgenommen werden würden.*

3. Sehen Sie diskriminierende Aspekte im Rahmen von Verhandlungen?

Ja, denn es gibt Studien, die zeigen, dass verschiedene Personen für identisches Verhalten unterschiedlich bewertet werden können. So wurde bspw. gefunden, dass Frauen für ein hohes Ausmaß an Durchsetzungsstärke während einer Verhandlung schlechter bewertet wurden als Männer (Amanatullah & Tinsley, 2013). Eine weitere Untersuchung zeigt sogar auf, dass Frauen schon negativer beurteilt werden können, wenn sie eine Gehaltsverhandlung von sich aus initiieren (Bowles, Babcock, & Lai, 2007). Die oben genannten Befürchtungen von Frauen könnten daher aus tatsächlichen negativen Erfahrungen resultieren.

4. Gibt es dabei Unterschiede in verschiedenen Ländern (z.B. aufgrund unterschiedlicher kultureller Sozialisierungen)?

Kulturelle Unterschiede spielen eine wichtige theoretische Rolle, denn gesellschaftliche Erwartungen darüber, welches Verhalten als erwünscht für Männer und Frauen gilt, werden als eine mögliche Ursache für Geschlechtsunterschiede in Verhandlungen gesehen. Solche Erwartungen können jedoch zwischen Kulturen variieren. Eine kürzlich erschienene Übersichtsstudie (Shan, Keller, & Joseph, 2019) hat herausgefunden, dass Geschlechtsunterschiede in Verhandlungen tatsächlich von der Kultur abhängen—bspw. finden sich Vorteile für Männer eher in individualistischen Kulturen.

5. Wie können diese Untersuchungserkenntnisse in der Praxis umgesetzt werden, um – nicht nur sprachliche – Diskriminierungen in Verhandlungen zu vermeiden?

In verschiedenen Studien wurde untersucht, unter welchen Bedingungen sich Geschlechtsunterschiede reduzieren oder sogar umkehren lassen. So fallen Geschlechtsunterschiede zum Beispiel oft geringer aus, wenn Personen über Gehaltsstandards oder –spannen Bescheid wissen (Bowles, Babcock, & McGinn, 2005). Geschlechtsunterschiede in Verhandlungen verändern sich bspw. auch dann, wenn Personen als Fürsprecher für Dritte verhandeln (Amanatullah & Morris, 2010) oder sich dies lediglich vorstellen (Bear & Babcock, 2017).

6. Was ist für Sie das Spannende an diesem Forschungsfeld?

Aus meiner Sicht ist spannend, dass Geschlechtsunterschiede je nach Kontext variieren. Das ist eine wichtige Erkenntnis, da sie zeigt, dass das Problem mglw. nicht in basalen Verhandlungsfähigkeiten begründet liegt. Vielmehr scheinen soziale Prozesse—wie gesellschaftliche Erwartungen über „angemessenes“ Verhalten—Geschlechtsunterschiede in Verhandlungen zu bedingen. Gleichzeitig sind aus meiner Sicht noch nicht alle Ursachen bekannt, sodass das Forschungsfeld auch noch lange spannend bleiben wird.

* „Damals wie heute? Wie traditionelle Geschlechterrollen Menschen in Verhandlungen beeinflussen“, Salongespräch 14 – 16 Uhr, Raum 40.255