FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

FACHBEREICH WIRTSCHAFTS-WISSENSCHAFTEN

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Experimentelle Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap

Endbericht an das BMFSFJ
Januar 2016

Benjamin Buschmann, Veronika Grimm, Christopher Osiander, Gesine Stephan

Projektleitung:

Prof. Dr. Veronika Grimm
Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Wirtschaftstheorie
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg
Telefon +49 911 5302-224
veronika.grimm@wiso.uni-erlangen.de

Prof. Dr. Gesine Stephan
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg
Telefon +49 911 179-5850
gesine.stephan@iab.de

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary 1

1 Einführung 6

2 Ziele und Schwerpunkte 6

3 Methodische Umsetzung 7

3.1 Experteninterviews 7

3.2 Umsetzung der verhaltensökonomischen Experimente 8

3.3 Prozessdatenanalysen 12

3.4 Vignettenstudie 14

4 Ergebnisse 16

4.1 Ergebnisse der Experteninterviews 17

4.2 Ergebnisse der verhaltensökonomischen Experimente 18

4.3 Ergebnisse der Prozessdatenanalysen 27

Empirische Analyse für die Gesamtwirtschaft 27

Empirische Analyse auf Branchenebene 31

4.4 Ergebnisse der Vignettenstudie 33

5 Schlussfolgerungen 38

Quellen 40

Anlagen 42

Executive Summary

Grundinformationen zum Projekt

- **Projektziel und Beratungsnutzen**: Das vom BMFSFJ geförderte Projekt untersucht, ob, inwieweit und warum kollektive Lohnverhandlungen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen (Gender Wage Gap) beeinflussen können. Zudem soll das Projekt Ansatzpunkte zum Abbau solcher Lohndifferenzen aufzeigen.
- **Methodik**: Das Projekt kombiniert Befunde aus verhaltensökonomischen Experimenten, Experteninterviews, mikroökonometrischen Prozessdatenanalysen und einer Vignettenstudie. Die Experimente untersuchen dabei das Entscheidungs- und Interaktionsverhalten von Menschen in simulierten Verhandlungssituationen.
- **Projektpartner und Arbeitsteilung**: Die verhaltensökonomischen Experimente entwickelt und implementiert der Lehrstuhl für Wirtschaftstheorie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) unter der Leitung von Professorin Veronika Grimm. Das IAB führte unter der Leitung von Professorin Gesine Stephan die Experteninterviews (2013/14), die mikroökonometrischen Analysen (2014/15) sowie die Vignettenstudie (2015) durch.
- **Workshops:** Das Projekt startete im März 2013 mit einem Kick-off-Workshop, an dem Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes und des BMFSFJ teilnahmen. Erste Forschungsergebnisse wurden im Februar 2014 auf einem Expertenworkshop des BMFSFJ präsentiert. Im November 2015 wurden die Forschungsergebnisse des Projekts schließlich im Rahmen eines Abschluss-Symposiums einem breiten Fachpublikum vorgestellt.

Befunde der Experteninterviews im Überblick

- **Interviews**: Im Zeitraum Juli bis Oktober 2013 führte das IAB 18 Interviews mit Tarifexpertinnen und -experten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in vier verschiedenen Branchen durch. Diese wurden mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.
- **Gesamteinschätzung**: Die meisten Befragten sehen Tarifverträge nicht als mögliche Quelle von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen an. Insgesamt schildern die Befragten auf der Ebene von Tarifverhandlungen nur bedingt Potential zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke.
- **Interne Diskussion**: In der internen Diskussion spielt die Thematik – so die Befragten für ihre Branchen – bei Arbeitgebern sowie bei kleineren Gewerkschaften kaum eine Rolle. Bei größeren Gewerkschaften gibt es Ansatzpunkte, wie beispielsweise Frauenquoten für Gremien und Selbstverpflichtungen zur Überprüfung des Tarifvertrags auf diskriminierende Bestandteile.

- **Repräsentanz in Gremien**: Frauen sind den Aussagen nach in Entscheidungs- und vor allem in Verhandlungsgremien häufig unterrepräsentiert. Das Verhältnis ist bei den Gewerkschaften ausgeglichener als bei den Arbeitgeberverbänden. Der Großteil der Befragten erachtet den Frauenanteil in Gremien für Verhandlungsergebnisse aber auch nicht als relevant.
- **Entgeltstruktur**: Ein Teil der Befragten ist der Auffassung, dass die bestehende Entgeltstruktur zu Lasten von frauendominierten Berufen geht. Eine Erneuerung ist trotz beiderseitigem Wunsch und entsprechenden Bemühungen der Tarifpartner schwer umzusetzen. Dabei wird darauf hingewiesen, dass eine Neugestaltung aus Arbeitgebersicht kostenneutral verlaufen sollte, eine Umverteilung zwischen Berufen aus Arbeitnehmersicht aber als kaum durchsetzbar gilt.

Befunde der Experimente im Überblick

- **Vorbemerkung**: Im Rahmen der ökonomischen Experimente werden kollektive Lohnverhandlungen stilisiert abgebildet. Die experimentellen Verhandlungssituationen beschränken sich dabei gezielt auf ausgewählte zentrale Elemente der Interaktion in Verhandlungen. Dieses Vorgehen erschwert es zwar einerseits, von den Befunden der Experimente ausgehend direkte Rückschlüsse auf konkrete reale Verhandlungssituationen zu ziehen. Andererseits erlaubt es jedoch ein allgemeineres Verständnis dafür zu entwickeln, welche Faktoren den Ausgang von kollektiven Lohnverhandlungen beeinflussen können.
- **Studien 1 und 2**: Die verhaltensökonomischen Experimente untersuchen zunächst, inwieweit die geltenden Entscheidungsregeln und die Zusammensetzung der Verhandlungskommission zu Einkommensdifferenzen zwischen Beschäftigungsgruppen führen können. In einer ergänzenden Versuchsanordnung wird betrachtet, welchen Effekt informelle Vorabgespräche auf den Ausgang von kollektiven Lohnverhandlungen haben. Darüber hinaus wird betrachtet, ob in kollektiven Lohnverhandlungen das Geschlecht der Verhandelnden einen Einfluss auf die Lohnverteilung nach Abschluss der Verhandlungen hat.
    - **Entscheidungsregeln und Repräsentanz**: Die bisherigen Befunde weisen darauf hin, dass es für Auszahlungen an Gruppen eine wichtige Rolle spielt, ob Vertreter einer Gruppe an Verhandlungen beteiligt sind und ob bestimmte Gruppen ein Veto-Recht haben. Dabei werden vor allem die Gruppen benachteiligt, die nicht in der Verhandlungskommission repräsentiert sind.
    - **Informelle Kommunikation**: Die Auszahlungen sind gleichmäßiger verteilt, wenn sich vorab alle Gruppen an nicht-bindenden Gesprächen über die Aufteilung beteiligen. Zudem werden deutlich mehr Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen, wenn informelle Gespräche vorangegangen sind.
    - **Geschlechterunterschiede in kollektiven Lohnverhandlungen**: Es zeigen sich Geschlechterunterschiede im Kommunikationsverhalten, die Männern tendenziell einen Verhandlungsvorteil verschaffen sollten. Diese Verhaltensunterschiede schlagen sich jedoch nicht in den Verhandlungsergeb-

nissen nieder. Vielmehr wird die Lohnverteilung am Ende der Verhandlungen dadurch bestimmt, wer in den Verhandlungen repräsentiert ist.

- **Studie 3**: Aufbauend auf den Befunden der Experteninterviews wird zudem untersucht, ob es grundlegende geschlechtsspezifische Verhaltensmuster gibt, die die geringe Beteiligung von Frauen in Tarifverhandlungen erklären können. Der Fokus der Experimente liegt dabei zum einen auf der Frage, ob Frauen möglicherweise eher als Männer davor zurückweichen für eine Position zu kandidieren, in der sie Verhandlungen führen müssen. Eine alternative Erklärung, der im Rahmen der Experimente nachgegangen wird, ist, dass die Erfolgsaussichten von Frauen in Verhandlungen generell geringer eingeschätzt werden und sie es aus diesem Grund schwerer haben in Verhandlungspositionen gewählt zu werden.
    - **Kandidatur**: Frauen kandidieren in den durchgeführten Experimenten deutlich seltener als Männer für die Position des Verhandlungsführers bzw. der Verhandlungsführerin.
    - **Die Wahl des Verhandlungsführers bzw. der Verhandlungsführerin**: Frauen stimmen öfter für weibliche Kandidaten, während Männer im Durchschnitt mehr Stimmen an männliche Kandidaten vergeben. Insgesamt liegen die angetretenen männlichen und weiblichen Kandidaten in den Wahlen für die Position als Verhandlungsführer in etwa gleich auf.
    - **Verhandlungsergebnisse**: Der beobachtete Geschlechterunterschied in der Bereitschaft für die Position als Verhandlungsführer(in) zu kandidieren, lässt sich nicht über die beobachteten Verhandlungsergebnisse erklären. Weder schließen männliche Verhandlungsführer mehr Verhandlungen erfolgreich ab noch erzielen sie höhere Auszahlungen als weibliche Verhandlungsführerinnen. Wenn die Verhandlungspartner vor den eigentlichen Verhandlungen miteinander kommunizieren können, sind es sogar die weiblichen Verhandlungsführerinnen, die im Durchschnitt die größeren Verhandlungserfolge erzielen.

Befunde der Prozessdatenanalyse im Überblick

- **Daten**: Die Prozessdatenanalysen nutzen den Linked-Employer-Employee-Datensatz des IAB. Dieser verknüpft Daten des IAB-Betriebspanels mit Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit für Personen, die in diesen Betrieben beschäftigt sind. Die Auswertungen beschränken sich auf Vollzeitbeschäftigte, da in den Daten keine Informationen zu den Arbeitsstunden vorliegen.
- **Methode**: Zunächst wird der Gender Wage Gap a) im Bereich der Wirtschaft mit Flächentarifverträgen und b) im Bereich der Wirtschaft ohne Tarifverträge berechnet. Die Gender Wage Gaps werden dann in beiden Bereichen in einer erklärten und unerklärten Teil zerlegt (Oaxaca-Blinder-Zerlegung). Schließlich wird der Unterschied in den Gender Wage Gaps zwischen beiden Bereichen weiter untersucht (Juhn-Murphy-Pierce-Zerlegung).

- **Entwicklung des Gender Wage Gap**: Von 2000 bis 2010 veränderte sich der unbereinigte Gender Wage Gap in Betrieben ohne Tarifvertrag kaum. Hingegen sank der Gender Wage Gap im tarifgebundenen Bereich im Zeitablauf – der bereits im Jahr 2000 geringer ausfiel – deutlich um etwa sechs Prozentpunkte. Insgesamt vergrößerte sich die Lücke bei den unbereinigten Gender Wage Gaps beider Regimes von vier auf zehn Prozentpunkte. Beim bereinigten Gender Wage Gap zeigt sich insgesamt eine ähnliche Entwicklung.
- **Gründe für den niedrigeren Gender Wage Gap im Tarifbereich**: Der geringere Gender Wage Gap im Tarifbereich ist den Ergebnissen nach vor allem darauf zurückzuführen, dass es dort entweder weniger unbeobachtbare Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt oder aber dass Frauen dort weniger diskriminiert werden.
- **Ergebnisse nach Branchen**: Eine Analyse nach Branchen für das Jahr 2010 deckt zwar branchenspezifische Unterschiede auf, zeigt aber auch: Sowohl der unbereinigte als auch der bereinigte Gender Wage Gap sind in fast allen Branchen im branchentarifgebundenen Bereich geringer als im Bereich ohne Tarifbindung. Eine wichtige Rolle für die Erklärung der Unterschiede ist auch auf Branchenebene häufig, dass Frauen im tarifgebundenen Bereich entweder relativ bessere unbeobachtbare produktivitätsrelevante Eigenschaften besitzen oder weniger Diskriminierung erfahren.

Befunde der Vignettenstudie im Überblick

- **Befragung**: Mithilfe eines wissenschaftlichen Online-Panels („Wiso-Panel“) wurde eine standardisierte Befragung von Beschäftigten durchgeführt. An der Befragung nahmen insgesamt 991 Personen teil. Neben der jeweiligen Einschätzung der verschiedenen vorgelegten Vignetten wurden auch soziodemografische und arbeitsplatzbezogene Merkmale erhoben.
- **Methode**: Den Befragten wurden mehrere hypothetische Szenarien, sog. Vignetten, vorgelegt, die sie beurteilen sollten. Für jede Vignette sollte ein Befragter angeben, wie wahrscheinlich es ist, dass er bzw. sie (1) für eine Tarifkommission kandidiert und (2) nach einer Wahl in den Verhandlungen etwas bewirken kann. Dabei wurden verschiedene Dimensionen variiert, von denen angenommen wurde, dass sie die Teilnahmebereitschaft beeinflussen. Dazu zählen die zeitliche Lage der Sitzungen, die Anrechenbarkeit auf die eigene Arbeitszeit, die Vertrautheit mit Kolleginnen und Kollegen im Gremium, die geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Gremiums und die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und das private Umfeld.
- **Kandidatur für Tarifkommission**: Wenn die Zeit, die für Treffen aufgewendet wird, auf die Arbeitszeit angerechnet werden kann, halten die Befragten eine eigenen Kandidatur für deutlich wahrscheinlicher. Eine Ermunterung durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte hat ebenfalls einen großen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Kandidatur.

- **Einfluss innerhalb der Tarifkommission**: Vor allem, wenn in dem Gremium bereits Kollegen oder Kolleginnen sitzen, wird die Wahrscheinlichkeit in den Verhandlungen etwas bewirken zu können als besonders hoch eingeschätzt. Zudem wird der eigene Einfluss in den Verhandlungen höher eingeschätzt, wenn sich die Gremiensitzungen auf die Arbeitszeit anrechnen lassen.
- **Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten**: Die beschriebenen Effekte der verschiedenen Faktoren auf die Kandidaturentscheidung und den erwarteten Einfluss in den Verhandlungen zeigen sich sowohl für männliche als auch für weibliche Beschäftigte. Insgesamt geben Frauen häufiger an, sich nicht zur Wahl stellen zu wollen. Frauen sehen zudem geringere Möglichkeiten, in den Verhandlungen etwas zu bewirken. Diese Geschlechterunterschiede lassen sich jedoch zur Gänze durch Unterschiede in den übrigen soziodemografischen sowie den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen erklären.

Fazit

- **Gender Wage Gap**: Der Gender Wage Gap ist im Tarifbereich im Zeitablauf zurückgegangen und liegt deutlich unter dem Gap im nicht-tariflich organisierten Bereich der Wirtschaft. Dennoch verbleibt auch im Tarifbereich ein unerklärter Rest der Lohnlücke.
- **Verhandlungen**: Die Experimente zeigen, dass es für Auszahlungen an Gruppen eine wichtige Rolle spielt, ob Vertreter einer Gruppe an Verhandlungen beteiligt sind und ob bestimmte Gruppen ein Veto-Recht haben.
- **Verhandlungsmacht**: Verhandlungsmacht spielt für Verhandlungsergebnisse eine zentrale Rolle. Sie kann entweder aus direkter Vertretung in Verhandlungskommissionen (wie in den Experimenten gezeigt wurde) oder aus wahrgenommener Streikbereitschaft (wie in den Interviews betont wurde) resultieren.
- **Engagement von Frauen an Verhandlungen:** Die Experimente zeigen, dass Frauen in den durchgeführten Experimenten deutlich seltener als Männer für die Position des Verhandlungsführers bzw. der Verhandlungsführerin kandidieren. Wie die Vignettenstudie aufzeigt, können Anreize zur Beteiligung an Tarifkommissionen (und damit zum direkten Erwerb von Verhandlungsmacht) vor allem auf der betrieblichen Seite wirksam sein, etwa durch die Anrechnung der hierfür aufgewendeten Arbeitszeiten oder durch Unterstützung durch die Vorgesetzten. Dies gilt allerdings für Frauen und für Männer gleichermaßen.
- **Gesamtbeurteilung**: Das Forschungsprojekt hat zum einen in wissenschaftlicher Hinsicht wichtige neue Erkenntnisse erbracht, auf denen zukünftige wissenschaftliche Arbeiten aufbauen können. Zum anderen dürfte der intensive Austausch zwischen Wissenschaft, BMFSFJ und Tarifpartnern, insbesondere im Rahmen der projektbegleitenden Workshops, dazu beigetragen haben, die beteiligten Parteien in Hinblick auf die Bedeutung von Tarifverhandlungen für den Gender Wage Gap zu sensibilisieren.

1 Einführung

Dieser Endbericht beschreibt die Forschungsaktivitäten im Rahmen des Projekts „Experimentelle Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap“ durch die Friedrich-Alexander-Universität (FAU) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und fasst zentrale Befunde zusammen.

Das Projekt untersuchte mit verschiedenen methodischen Ansätzen – verhaltensökonomischen Experimenten, Experteninterviews, mikroökonometrischen Analysen und einer Vignettenstudie – den Zusammenhang zwischen kollektiven Lohnverhandlungen und dem Gender Wage Gap. Dieser existiert auch im Tarifbereich – obwohl er dort geringer als im Bereich der Wirtschaft ohne Tarifverträge ausfällt.

Dieser Endbericht skizziert im Folgenden die Methoden und Ergebnisse der durchgeführten Studien. Eine ausführliche Darstellung der Inhalte ist in den angehängten Diskussionspapieren zu finden.

2 Ziele und Schwerpunkte

Seit Jahren liegt die Brutto-Lohnlücke zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen in Deutschland im Bereich von 22 bis 23 Prozent (Destatis 2014). In einer Pressemitteilung von 19.2.2015 äußerte Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig hierzu: "*Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen ist ungerecht. Wir haben uns im Koalitionsvertrag darauf geeinigt, diese Lohnunterschiede zu bekämpfen.“* (BMFSFJ 2015).

Ziel des Projekts war es vor diesem Hintergrund, mit Hilfe von verhaltensökonomischen Experimenten, Experteninterviews, quasi-experimentellen Befragungen und mikroökonometrischen Analysen Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob, inwieweit und warum im Zuge von kollektiven Lohnverhandlungen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen bleiben und ob sich diese durch eine erhöhte Transparenz abbauen lassen. Tarifverhandlungen stellen die wichtigste Form kollektiver Lohnverhandlungen dar.

Die verhaltensökonomischen Experimente hinterfragen, inwieweit einzelne Ausgestaltungsmerkmale von Verhandlungen bewirken, dass sich die Auszahlungen für die beteiligten Gruppen verändern. Die Experteninterviews befassen sich mit den Prozessen und Inhalten von Tarifverhandlungen in der Praxis. Die Prozessdatenanalyse untersucht, ob sich der Gender Wage Gap im Regime mit Flächentarifverträgen und im Regime ohne Tarifverträge unterscheiden (insgesamt und nach Branchen), und wie sich der Unterschied gegebenenfalls erklären lässt. Aufbauend auf den Befunden der Experteninterviews wurde zudem untersucht, welche Faktoren die Beteiligung von Frauen in Tarifverhandlungen hemmen könnten. Hierzu wurde einerseits in einer Vignettenstu-

die untersucht, welchen Einfluss einzelnen Faktoren im privaten und beruflichen Umfeld auf die Bereitschaft zur Beteiligung an Tarifverhandlungen haben. Zudem wurde mithilfe verhaltensökonomischer Experimente untersucht, ob es grundlegende geschlechtsspezifische Verhaltensmuster gibt, die die geringe Beteiligung von Frauen in Tarifverhandlungen erklären können.

3 Methodische Umsetzung

3.1 Experteninterviews

Bereits im Jahr 2013 führte das Projektteam nicht-standardisierte, leitfadengestützte **Experteninterviews** (Gläser/Laudel 2010) durch. Die Interviews wurden anhand einer Fallauswahl in vier Branchen durchgeführt. Dabei wurden Branchen mit unterschiedlich hohem Frauenanteil und einer unterschiedlich langen Gültigkeitsdauer der Entgeltstruktur einbezogen. Zu den einzelnen Fällen zählen jeweils alle am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Die Interviews wurden mindestens mit einer Expertin bzw. einem Experten aus den beteiligten Arbeitgeberverbänden sowie mit einer Expertin bzw. einem Experten aus den beteiligten Gewerkschaften geführt. Neben Expertinnen und Experten zum Thema Tarifverhandlungen wurden, wenn in der Organisation vorhanden, auch Expertinnen zum Thema Gender befragt. Insgesamt wurden 18 Interviews geführt. Eine genaue Beschreibung der Methodik findet sich im Zwischenbericht aus dem Jahr 2014 sowie in Gärtner et al. (2014; s. Anhang). Im Laufe des Jahres 2014 wurden die Ergebnisse der Interviews weiter aufgearbeitet und für eine Veröffentlichung vorbereitet. Mittlerweile wurde ein Artikel mit den Ergebnissen in der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ veröffentlicht.

Die Experteninterviews hatten detaillierte und aktuelle Erkenntnisse zur Tarifrealität in verschiedenen Branchen zum Inhalt. Dabei waren sowohl der Ablauf der Tarifverhandlungen als auch die Inhalte bzw. Ergebnisse bisheriger Verhandlungen von Interesse. Der Fokus lag auf Strukturen, Abläufen und Inhalten, die das Fortbestehen von Lohnunterschieden begünstigen oder verhindern können. Weiterhin wurde die organisationsinterne Diskussion über den Gender Wage Gap beleuchtet.

In leitfadengestützten Interviews werden unterschiedliche Arten von Aussagen erfragt: Teils wird das realtypische Handeln in einer Organisation behandelt, teils werden bewusst subjektive Einschätzungen erfragt, bis hin zur persönlichen Handlungspraxis. Vielfach fließen nicht thematisierte Interessenlagen und die berufliche Sozialisation in die Aussagen ein. Schließlich können auch die Interviewer selbst eine Wirkung auf die Aussagen der Interviewten haben. Innerhalb der Interviewauswertung sind daher in einer möglichst detaillierten Feinanalyse des Textes der Sinn der Aussagen und die Situation des Sprechenden zu erfassen. Außerhalb der Interviewauswertungen sind

Annäherungen an objektive Aussagen vor allem durch Multiperspektivität (Einbeziehen unterschiedlicher Experten) möglich.

3.2 Umsetzung der verhaltensökonomischen Experimente

In den verhaltensökonomischen Experimenten werden kollektive Lohnverhandlungen bewusst in sehr allgemeiner stilisierter Form modelliert. Ziel dieses Vorgehens ist es auf Grundlage der Experimentalergebnisse ein möglichst allgemeingültiges Verständnis dafür zu entwickeln, welche Faktoren den Ausgang von kollektiven Lohnverhandlungen generell beeinflussen können. Diese stilisierten Lohnverhandlungen sind dabei weder direkt auf die Situation in realen Entgelttarifverhandlungen noch auf die Situation in realen Rahmentarifverhandlungen übertragbar. Sie sollen vielmehr generelle Ergebnisse zu Verhandlungsergebnissen bei vereinfacht modellierten Verhandlungsstrukturen herleiten. Diese lassen sich dann wiederum durchaus verallgemeinern. Wenn die Ergebnisse z.B. zeigen, dass eine Beteiligung an Verhandlungen allgemein dafür wichtig ist, wie die Auszahlungen einer bestimmten Gruppe aussehen, lässt sich durchaus folgern, dass auch in Tarifverhandlungen oder Rahmentarifverhandlungen die Ergebnisse für eine Gruppe davon abhängen dürften, wie gut ihre Interessen in den Verhandlungen repräsentiert werden.

Die ersten zwei Studien basieren beide auf Mehr-Personen Ultimatum- und Diktatorspielen. Es nehmen jeweils sieben Personen an einer kollektiven Lohnverhandlung teil. Dabei gibt es einen „Verteiler“ (auf Arbeitgeberseite), der sich zwei „Berufsgruppen“ mit jeweils drei Mitgliedern gegenübersieht. Die Aufgabe des Verteilers ist es, 100 Euro zwischen sich selbst und den Mitgliedern der zwei Berufsgruppen aufzuteilen. Der Verteiler muss dabei allen drei Mitgliedern derselben Berufsgruppe denselben Betrag zuteilen. Es steht ihm jedoch frei, unterschiedliche Beträge an Mitglieder unterschiedlicher Berufsgruppen zuzuweisen.

Über die Annahme bzw. Ablehnung des Vorschlags entscheidet eine „Kommission“ aus drei Vertretern der Berufsgruppen. Die Kommission enthält in den verschiedenen Versuchsanordnungen entweder Vertreter beider Berufsgruppen (im Verhältnis 2:1), oder repräsentiert nur eine der Berufsgruppen (Verhältnis 3:0). Nachdem die Kommissionsmitglieder Informationen über die Verteilungsvorschläge erhalten haben, müssen sie entscheiden, ob der Vorschlag angenommen oder abgelehnt wird.

Dabei wird in den verschiedenen Versuchsanordnungen entweder nach Einstimmigkeitsregel oder Mehrheitsregel entschieden. Bei der Einstimmigkeitsregel müssen alle drei Mitglieder der Kommission dem Aufteilungsvorschlag des Verteilers zustimmen. Geschieht dies, so erhalten alle Teilnehmer die Beträge entsprechend der vorgeschlagenen Aufteilung. Stimmt aber nur ein Entscheider dem Vorschlag nicht zu, so scheitert die Verhandlung und keiner der sieben Teilnehmer erhält etwas. Unter der Mehrheitsregel ist es für einen erfolgreichen Ausgang der Verhandlung ausreichend, wenn zwei der drei Kommissionsmitglieder dem Vorschlag des Verteilers zustimmen.

Studie 1. In der ersten Studie aus dem Jahr 2013 wurde dieser Experimentalaufbau zunächst verwendet, um zu untersuchen, welche Auswirkungen die Zusammensetzung der Kommission und die institutionellen Rahmenbedingungen (Entscheidungsregel) auf den Ausgang der Verhandlungen haben. Zu diesem Zweck wurden die Kommissionszusammensetzung und die Entscheidungsregel systematisch variiert, sodass sowohl unter der Mehrheitsregel als auch unter der Einstimmigkeitsregel beobachtet werden konnte, welchen Einfluss die Zusammensetzung der Kommission auf den Ausgang der Verhandlungen hat. Die resultierenden 2x2=4 Versuchsanordnungen sind in Tabelle 1 dargestellt.

An Studie 1 haben insgesamt 448 Probanden teilgenommen, die sich wie folgt auf die vier Untersuchungsbedingungen aufteilen:

- Untersuchungsbedingung: Mehrheitsregel (3:0):

  16 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 112 Teilnehmer

- Untersuchungsbedingung: Mehrheitsregel (2:1):

  16 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 112 Teilnehmer

- Untersuchungsbedingung: Einstimmigkeitsregel (3:0):

  16 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 112 Teilnehmer

- Untersuchungsbedingung: Einstimmigkeitsregel (2:1):

  16 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 112 Teilnehmer

Tabelle 1: Versuchsanordnungen aus Studie 1

	Entscheider aus EINER Beschäftigungsgruppe (Verhältnis 3:0)	**Entscheider aus BEIDEN Beschäftigungsgruppen (Verhältnis 2:1)**
Mehrheitsregel	X	X
Einstimmigkeitsregel	X	X

Erweiterung von Studie 1. In einer ergänzenden Versuchsanordnung wurde im Jahr 2014 untersucht, welchen Einfluss unverbindliche Vorabgespräche auf den Ausgang von Verhandlungen haben. Hierzu hatten die drei Kommissionsmitglieder und der Verteiler vor den jeweiligen Ultimatumspielen die Gelegenheit, miteinander zu kommunizieren. Die Kommunikation erfolgte vollständig anonym über ein Chatfenster und war zeitlich auf fünf Minuten beschränkt. Bei jeder abgesendeten Nachricht waren die Rolle (Verteiler, Entscheider) und Beschäftigungsgruppe des Absenders für alle Gesprächsteilnehmer erkennbar. In den eigentlichen Verhandlungen wurden die Kommissionszu-

sammensetzung und die Entscheidungsregeln in gleicher Weise variiert wie in der Ausgangsstudie (siehe Tabelle 1).

An dieser Erweiterung von Studie 1 haben insgesamt 217 Probanden teilgenommen, die sich wie folgt auf die vier Untersuchungsbedingungen aufteilen:

- Untersuchungsbedingung: Mehrheitsregel (3:0):

  9 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 63 Teilnehmer

- Untersuchungsbedingung: Mehrheitsregel (2:1):

  10 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 70 Teilnehmer

- Untersuchungsbedingung: Einstimmigkeitsregel (3:0):

  7 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 49 Teilnehmer

- Untersuchungsbedingung: Einstimmigkeitsregel (2:1):

  5 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 35 Teilnehmer

Studie 2. In den Jahren 2014 und 2015 wurde darüber hinaus in einer zweiten Studie untersucht, welchen Einfluss die Offenlegung der Geschlechter der Verhandlungspartner auf den Ausgang der Verhandlungen hat. Zu diesem Zweck wurde eine Beschäftigungsgruppe ausschließlich aus männlichen Teilnehmern, die andere Beschäftigungsgruppe aus weiblichen Teilnehmern zusammengestellt. Die Zusammensetzung der Kommission wurde systematisch variiert, sodass für jede Beschäftigungsgruppe der Verhandlungsausgang ohne Repräsentanz (Verhältnis 0:3), bei beidseitiger Repräsentanz (Verhältnis 1:2 und 2:1) und bei alleiniger Repräsentanz (Verhältnis 3:0) beobachtet werden konnte. Die Rolle des Arbeitgebervertreters wurde dabei zu gleichen Teilen mit männlichen und mit weiblichen Teilnehmern besetzt. In allen Verhandlungen wurde per Einstimmigkeitsregel abgestimmt. Zudem hatten die drei Kommissionsmitglieder und der Verteiler, wie bereits in der Ergänzung zu Studie 1, die Gelegenheit vor der eigentlichen Verhandlung für fünf Minuten an einem Chat teilzunehmen.

Tabelle 2: Untersuchungsbedingungen aus Studie 2

	Entscheider aus EINER Beschäftigungsgruppe (Verhältnis 3:0)	**Entscheider aus BEIDEN Beschäftigungsgruppen (Verhältnis 2:1)**
Einstimmigkeitsregel • vorangegangene Kommunikation • Offenlegung des Geschlechts	X	X

An Studie 2 haben insgesamt 672 Personen teilgenommen, die sich wie folgt aufteilen:

- Untersuchungsbedingung: Einstimmigkeitsregel (2:1):

  48 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 336 Teilnehmer

- Untersuchungsbedingung: Einstimmigkeitsregel (3:0):

  24 Gruppen, bestehend aus 7 Teilnehmern = 336 Teilnehmer

Studie 3. Die dritte Studie verwendet eine Kombination aus einem Zwei-Personen-Ultimatum-Spiel und einem Mehr-Personen-Diktatorspiel. Jeweils fünf Personen nehmen hier an einer Lohnverhandlung teil. Wie auch bereits in den Studien 1 und 2 gibt es einen „Verteiler“ (auf Arbeitgeberseite), der in dieser Studie der Gruppe der „Arbeitnehmer“ gegenübersteht. Diese Arbeitnehmergruppe hat vier Mitglieder, zwei Männer und zwei Frauen. Die Aufgabe des Verteilers ist es nun, 100 Euro zwischen sich selbst und den vier Arbeitnehmern aufzuteilen. Dabei muss der Verteiler den vier Mitgliedern der Arbeitnehmergruppe denselben Betrag zuteilen.

Bevor der Verteiler einen Verteilungsvorschlag festlegt, bestimmen die vier Arbeitnehmer in einer Mehrheitswahl, wer von ihnen die Arbeitnehmergruppe als „Gruppenentscheider“ vertritt. Dieser Gruppenentscheider kann den Vorschlag des Verteilers entweder annehmen oder ablehnen. Stimmt der Gruppenentscheider dem Vorschlag zu, kommt die vorgeschlagene Verteilung zustande. Im Falle einer Ablehnung scheitert die Verhandlung und keine der fünf Personen erhält eine Auszahlung.

Die fünf Teilnehmer interagieren wie auch in den ersten beiden Studien vollständig anonym. Die einzige Information, die ein Teilnehmer über die übrigen beteiligten Personen erhält, ist das jeweilige Geschlecht.

In der Grundversion der dritten Studie wurde im Jahr 2015 zum einen untersucht, ob ein Geschlechterunterschied in der Bereitschaft besteht, für die Rolle des Gruppenentscheiders zu kandidieren. Um dieser Frage nachzugehen, konnten die Arbeitnehmer in einer der Versuchsanordnungen selbst entscheiden, ob sie sich in der Wahl zum Gruppenentscheider als Kandidat aufstellen lassen. In einer weiteren Versuchsanordnung wurden zwei der Arbeitnehmer automatisch als Kandidaten in der Wahl zum Gruppenentscheider bestimmt. Hierdurch lässt sich feststellen, ob es das Verhalten der Gruppenentscheider in den Verhandlungen verändert, wenn sie nicht selbst entscheiden konnten, ob sie die Gruppe als Gruppenentscheider vertreten. Darüber hinaus lässt sich in der Wahl beobachten, ob es geschlechtsspezifische Wahlmuster gibt, die es Männern oder Frauen möglicherwiese erschweren können, in der Rolle als Gruppenentscheider zu agieren. Die Rolle des Verteilers wurde wie auch bereits in den Studien 1 und 2 zu gleichen Teilen mit männlichen und mit weiblichen Teilnehmern besetzt.

Tabelle 3: Versuchsanordnungen aus Studie 3

	Arbeitnehmer entscheiden selbst über eigene Kandidatur	Zwei Arbeitnehmer werden zufällig als Kandidaten bestimmt
• Offenlegung des Geschlechts • Gruppenentscheider bestimmt durch Mehrheitswahl	X	X

In Studie 3 haben insgesamt 340 Probanden teilgenommen. Die Studie wurde unter Verwendung der Strategiemethode durchgeführt, die Teilnehmer haben also die notwendigen Entscheidungen für jede der beiden Untersuchungsbedingungen getroffen.

Erweiterung von Studie 3. In einer zusätzlichen Versuchsanordnung wurde ebenfalls im Jahr 2015 untersucht, welchen Einfluss Kommunikation zwischen Verteiler und Gruppenentscheider auf den Ausgang der Verhandlungen hat. Zu diesem Zweck hatten der Gruppenentscheider und der Verteiler vor dem jeweiligen Ultimatumspiel die Gelegenheit, geschriebene Nachrichten auszutauschen. Die Kommunikation erfolgte dabei vollständig anonym über ein Chatfenster und war zeitlich auf drei Minuten beschränkt. In dieser Versuchsanordnung konnten alle Arbeitnehmer selbst entscheiden, ob sie für die Rolle als Gruppenentscheider kandidieren. Die Rolle des Verteilers wurde wie bereits in der Grundversion zu gleichen Teilen von Männern und Frauen eingenommen.

Tabelle 4: Versuchsanordnung aus der Erweiterung von Studie 3

	Arbeitnehmer entscheiden selbst über eigene Kandidatur
• Offenlegung des Geschlechts • Gruppenentscheider bestimmt durch Mehrheitswahl • Kommunikation vor der eigentlichen Verhandlung	X

An der Erweiterung der dritten Studie haben in Summe 230 Probanden teilgenommen.

3.3 Prozessdatenanalysen

Weiterhin wurden im Jahr 2014 auf Basis der **Linked-Employer-Employee-Daten** (LIAB) des IAB Zerlegungsanalysen des Gender Wage Gap durchgeführt. Dabei wird

erstens die Entwicklung über die Jahre 2000 bis 2014 über alle Branchen untersucht. Zweitens werden für das Jahr 2010 getrennte Auswertungen nach Branchen vorgenommen.

Genutzt wird das LIAB-Querschnittmodell (Heining, Scholz und Seth, 2013), welches Daten des IAB-Betriebspanels jährlich zu einem Stichtag (30. Juni) mit Personendaten aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des IAB verknüpft. Hieraus resultiert ein Personendatensatz, der alle gemeldeten Beschäftigten aus Betrieben des IAB-Betriebspanels zum Stichtag umfasst, zu denen Informationen über den jeweiligen Betrieb zugespielt sind. Die Analyse nutzt die LIAB-Wellen der Jahre 2000 bis 2010. Alle Ergebnisse – mit Ausnahme der ausgewiesenen Fallzahlen – basieren auf gewichteten Schätzungen (unter Verwendung der Querschnittsgewichte des IAB-Betriebspanels). In die Auswertung gehen die Betriebe ein, die angeben, dass in dem Betrieb ein Branchentarifvertrag gilt bzw. dass für sie kein Tarifvertrag gilt. Die Analyse muss sich auf Vollzeitbeschäftigte beschränken, da der Datensatz keine genauen Angaben zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten enthält. Die zu erklärende Variable ist der logarithmierte Bruttotageslohn.

Der unbereinigte Gender Wage Gap für Männer und Frauen, die in Betrieben mit oder ohne gültigen Branchentarifvertrag arbeiten, berechnet sich einfach als Unterschied der mittleren Löhne von Männern und Frauen. Der bereinigte Gender Wage Gap ist die Komponente der Lohnlücke, die nicht durch beobachtete Merkmale von Männern und Frauen erklärt werden kann. Er wird in der Regel mit Hilfe einer sogenannten **Oaxaca-Blinder-Zerlegung** ermittelt (Oaxaca 1973). Der erklärte Teil des Verdienstdifferentials ist auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den erklärenden Variablen – z.B. bei der Ausbildung oder der Betriebsgröße – zurückzuführen. Der unerklärte Teil – der dem bereinigten Gender Wage Gap entspricht – ist der Teil der sich nicht durch Unterschiede in den beobachteten Merkmalen von Männern und Frauen erklären lässt. Er ergibt sich aus Unterschieden in der Konstante der Lohngleichung sowie daraus, dass die Merkmale von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet werden könnten (z.B. könnten die Ertragsraten für Ausbildung bei Männern höher sein).

In einem weiteren Schritt wird der Unterschied zwischen den Gender Wage Gaps in den beiden Tarifregimes mithilfe einer von **Juhn, Murphy und Pierce** (1991, 1993) vorgeschlagenen Methode weiter zerlegt. Hierdurch lässt sich ermitteln, ob Unterschiede im geschlechtsspezifischen Lohndifferenzial zwischen den Tarifregimes auf beobachtete Merkmale und deren Entlohnung oder aber auf unbeobachtete Merkmale und deren Streuung zurückzuführen sind (s. Blau und Kahn 1996, 2000, 2003 für ähnliche Anwendungen). Der Unterschied in den Lohnlücken zwischen den Tarifregimes wird dabei in vier Bestandteile zerlegt, bei denen sich die ersten beiden auf die Unterschiede bei der Lohnstreuung aufgrund beobachteter Merkmale und die beiden letzteren auf Unterschiede in der Streuung der unerklärten Lohnbestandteile beziehen:

- Der Merkmalseffekt spiegelt wieder, welcher Anteil des Unterschiedes – bei unterstellten gleichen Ertragsraten für die betrachteten Merkmale in beiden Regimes – auf die beobachtbaren Charakteristika der Beschäftigten sowie betriebliche Merkmale in beiden Regimes zurückzuführen ist.
- Der Ertragsrateneffekt bildet ab, wie sich – bei unterstellten gleichen Merkmalen – unterschiedliche Ertragsraten für diese Merkmale im Regime mit und ohne Flächentarifvertrag auf Unterschiede im Gender Wage Gap auswirken.
- Der Streuungseffekt zeigt an, inwiefern eine unterschiedliche Streuung der unerklärten Bestandteile der Einkommen in beiden Regimes Unterschiede im Gender Wage Gap erklären kann.
- Der Positionseffekt beschreibt, inwieweit Unterschiede im Gender Wage Gap auf differierende relative Positionen von Frauen in Verteilung der unerklärten Lohnbestandteile in beiden Regimes zu erklären sind. Ursachen hierfür können unterschiedlich hohe unbeobachtbare Produktivitätsunterschiede zwischen Männern und Frauen oder aber auch eine unterschiedlich stark ausgeprägte Lohndiskriminierung von Frauen sein.

Der Merkmalseffekt und der Positionseffekt lassen sich dabei als geschlechtsspezifischer Unterschiede interpretieren, wohingegen der Ertragsrateneffekt und der Streuungseffekt Unterschiede in der Lohnstruktur zwischen beiden Regimes widerspiegeln.

Als erklärende Variablen werden in den Zerlegungsanalysen folgende individuelle Merkmale berücksichtigt: Alter der Person (einfach und quadriert), höchster Bildungsabschluss, klassierte Dauer der Erwerbstätigkeit, klassierte Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Nationalität. Zudem gehen folgende betriebliche Informationen in die Analysen ein: Betrieb in Ostdeutschland, klassierte Betriebsgröße, Anteil befristet Beschäftigter und Teilzeitbeschäftigter im Betrieb sowie Vorhandensein eines Betriebsrats. Informationen zum Beruf liegen zwar vor, werden hier aber nicht berücksichtigt, damit möglicherweise unterschiedliche Segregationsprozesse von Männern und Frauen in Berufe hier nicht zur Erklärung von Lohnunterschieden herangezogen werden. Alle Analysen werden zunächst für alle Branchen gemeinsam, dann aber auch nach Branchen getrennt durchgeführt. In den aggregierten Schätzungen wird zudem die Branche aufgenommen.

3.4 Vignettenstudie

Im Jahr 2015 wurde nach Abstimmung mit dem BMFSFJ eine standardisierte Befragung von Beschäftigten mithilfe eines wissenschaftlichen Online-Panels durchgeführt (Göritz 2007, 2010). Im Rahmen dieser Befragung wurde der Einfluss verschiedener Sachverhalte auf die Bereitschaft von Frauen und Männern, für Tarifkommissionen zu kandidieren, mithilfe eines sogenannten faktoriellen Surveys abgefragt (z.B. Auspurg 2009, Beck/Opp 2001).

Faktorielle Surveys bestehen aus mehreren hypothetischen Szenarien, die auch als Vignetten bezeichnet werden. Jedem Befragten werden mehrere Vignetten vorgelegt,

die er oder sie beurteilen soll. Die spezifischen Merkmale bzw. Dimensionen der beschriebenen Situationen haben verschiedene Ausprägungen (sog. Faktoren). Von den einzelnen Dimensionen wird auf Basis theoretischer Überlegungen angenommen, dass sie die Bewertung der Situation substanziell beeinflussen. Jede Vignette besteht aus einer zufällig erstellten Kombination von Ausprägungen der Dimensionen.

Bei Vignetten können durch die zufällige Variation der Ausprägungen beliebige Merkmalskombinationen isoliert voneinander analysiert werden (Auspurg et al. 2010). Nachfolgend findet sich eine Beispielvignette aus der durchgeführten Untersuchung. Die ersten beiden Sätze sind für jede Vignette identisch. Die unterstrichenen Bestandteile waren in der Online-Umfrage ebenfalls hervorgehoben.

Stellen Sie sich vor, Sie sind Gewerkschaftsmitglied und in Ihrer Branche stehen Tarifverhandlungen an. Für die Arbeitnehmerseite soll ein Verhandlungsgremium gewählt werden.

Die Treffen des Gremiums finden <u>außerhalb</u> der üblichen Arbeitszeit statt. Die Zeit der Treffen wird Ihnen auf Ihre Arbeitszeit angerechnet. Für das Gremium existiert eine Quote, nach der jeweils die Hälfte der Plätze mit Frauen und mit Männern besetzt sein soll. Ihr <u>privates Umfeld</u> rät Ihnen hinsichtlich einer Kandidatur weder zu noch ab. <u>Kolleginnen und Kollegen</u> raten Ihnen hinsichtlich einer Kandidatur weder zu noch ab. <u>Ihr/e Vorgesetzte/r</u> ermuntert Sie, sich zur Wahl aufzustellen. Sie <u>kennen Kolleginnen und Kollegen</u>, die sich auch dort engagieren.

Die Befragten sollten für jede Vignette zwei Sachverhalte auf zwei Skalen von 0 bis 10 bewerten:

- „Wie stark neigen Sie dazu, sich zur Wahl aufstellen zu lassen? 0 = überhaupt nicht, 10 = sehr stark. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen."
- „Angenommen, Sie würden in das Gremium gewählt: Wie schätzen Sie Ihre Möglichkeiten ein, in den Verhandlungen etwas zu bewirken? 0 = keine Möglichkeiten, 10 = sehr große Möglichkeiten. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen."

Die Dimensionen und Ausprägungen der gewählten Vignettendimensionen sind in der verwendeten Reihenfolge in Tabelle 3 dargestellt. Insgesamt waren 256 Kombinationen der Ausprägungen möglich. Jedem Befragten wurden nach dem Zufallsprinzip genau vier Vignetten zugewiesen und während der Befragung eingeblendet.

Tabelle 3: Vignettendimensionen und -ausprägungen

Dimension	Ausprägungen	Anzahl der Ausprägungen
Lage der Gremiensitzungen	• während der regulären Arbeitszeit • außerhalb der regulären Arbeitszeit	2
Anrechenbarkeit der Gremiensitzungen	• nicht auf Arbeitszeit angerechnet • auf Arbeitszeit angerechnet	2
Personelle Zusammensetzung des Gremiums	• ausschließlich Männer • überwiegend Männer • überwiegend Frauen • Existenz einer Quote von 50:50	4
Unterstützung durch privates Umfeld	• privates Umfeld rät weder zu noch ab • privates Umfeld ermuntert	2
Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen	• Kolleginnen und Kollegen raten weder zu noch ab • Kolleginnen und Kollegen ermuntern	2
Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n	• Vorgesetzte/r rät weder zu noch ab • Vorgesetzte/r ermuntert	2
Kollegen/innen im Gremium	• Kollegen/innen bekannt, die sich dort engagieren • keine Kollegen/innen bekannt, die sich dort engagieren	2

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Dimensionen und Ausprägungen der gewählten Vignettendimensionen sind in der verwendeten Reihenfolge in Tabelle 3 dargestellt. Insgesamt waren 256 Kombinationen der Ausprägungen möglich. Jedem Befragten wurden nach dem Zufallsprinzip genau vier Vignetten zugewiesen und während der Befragung eingeblendet.

In die Auswertungen gehen 3.964 Antworten von 991 Personen ein. Die Vignetten waren in einem standardisierten Onlinefragebogen eingebettet, in dem zusätzliche Informationen erhoben wurden, z.B. sozio-demografische und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Befragten (Nationalität, Altersgruppe, familiärer Kontext, Ausbildung, Arbeitszeit, Bruttoeinkommen, Unternehmensgröße, Tarifbindung, Mitgliedschaften in einer Gewerkschaft) sowie persönliche Einstellungen und Einschätzungen auf, die sich auf Gremienarbeit und auf Verhandlungen beziehen.

4 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden einige zentrale Ergebnisse der Studien dargestellt. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich in den angehängten Diskussionspapieren.

4.1 Ergebnisse der Experteninterviews

Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema Gender Wage Gap **innerhalb der untersuchten Organisationen** sehr unterschiedlich gewichtet wird: Auf Seiten der Arbeitgeber sowie den kleineren der untersuchten Gewerkschaften spielt der Gender Wage Gap in der internen Diskussion keine große Rolle. Bei den größeren Gewerkschaften hingegen gibt es Ansatzpunkte, um der Problematik Rechnung zu tragen. So gibt es hier z.B. eine Selbstverpflichtung zur Überprüfung des Tarifvertrags bezüglich diskriminierender Bestandteile oder Frauenquoten für die Zusammensetzung der Gremien, die in Tarifverhandlungen agieren.

Bei den eigentlichen Verhandlungen sind Frauen in den **Entscheidungs- und vor allem in den Verhandlungsgremien** trotzdem häufig unterrepräsentiert. Der Großteil der Befragten sieht auch im Geschlecht der Verhandelnden keinen relevanten Faktor für das Verhandlungsergebnis. Eine deutlich wichtigere Rolle wird den Berufsgruppen zugeschrieben. Allerdings spielt es hier weniger eine Rolle, wer an den Verhandlungen teilnimmt – relevant für Verbesserungen für bestimmte Berufsgruppen ist deren Streikbereitschaft. Bisher handelte es sich bei den streikstarken Berufen eher um männerdominierte Berufe. Von einigen Befragten wird aber eine Entwicklung hin zu einer stärkeren Bedeutung frauendominierter Berufe erwartet.

Tarifverhandlungen oder Tarifverträge selbst werden von vielen Befragten nicht als mögliche Quelle für den Gender Wage Gap gesehen. Daher sind geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten bei Tarifverhandlungen auch **kaum ein Thema**. Arbeitgeberverbände reagieren in der Regel auf Forderungen der Gewerkschaften und bringen selten eigene Forderungen in Tarifverhandlungen ein. Auf Seiten der Gewerkschaftsvertreter wird teils von einer fehlgeschlagenen Thematisierung berichtet. Als Problem wird auch angeführt, dass sich Forderungen nach Änderungen, die zur Reduzierung des Gender Wage Gaps beitragen können, negativ auf Entgeltabschlüsse auswirken können. Von einigen Befragten wird Diskriminierungspotential höchstens bei schlechter Umsetzung der Tarifverträge auf Betriebsebene gesehen.

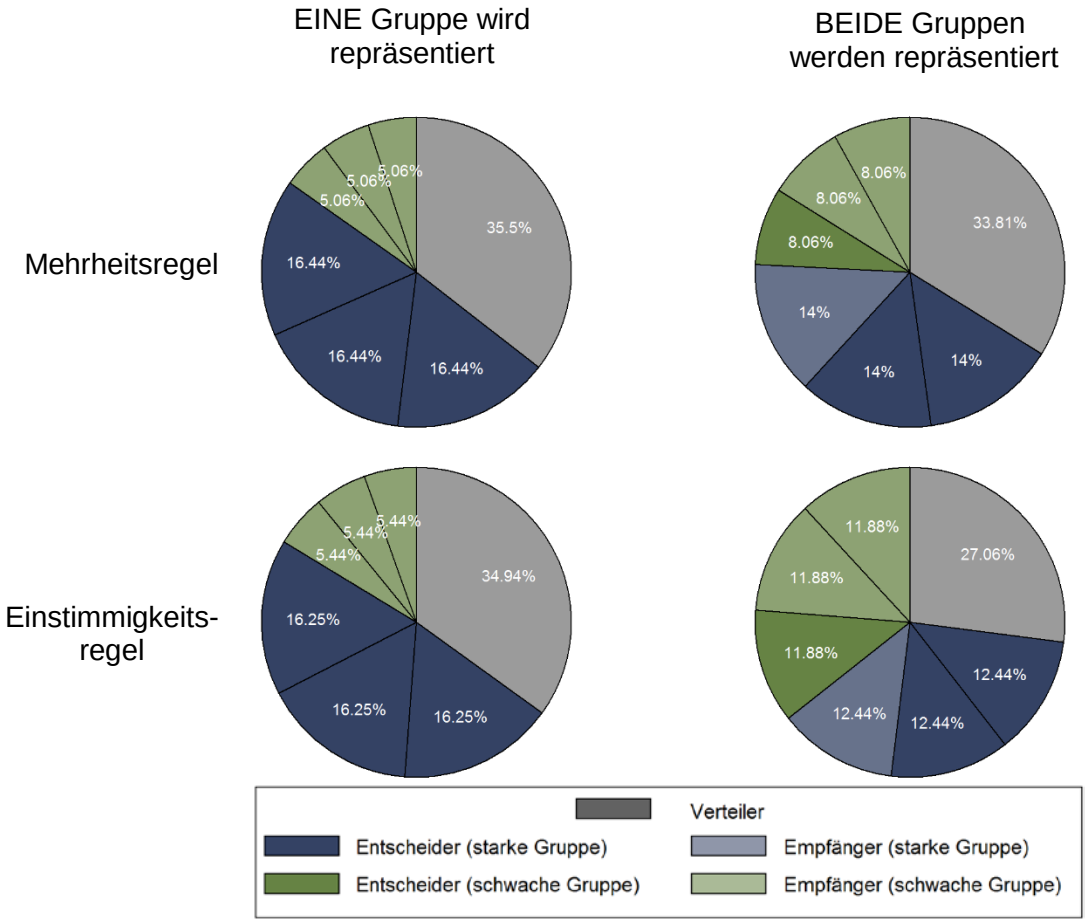
Bei den interviewten Personen besteht weitestgehend Einigkeit darüber, dass die **Entgeltstrukturen** in einigen Branchen veraltet sind und bestimmte Berufsgruppen eine Aufwertung bei der Eingruppierung erfahren müssten. Dennoch ist nur ein Teil der Befragten der Meinung, dass die bestehende Entgeltstruktur zu Lasten von frauendominierten Berufen geht und somit die in Tarifverträgen festgelegte veraltete Arbeitsbewertung den Gender Wage Gap mitverursacht. Eine Erneuerung ist trotz beiderseitigem Wunsch und entsprechenden Bemühungen der Tarifpartner schwer umzusetzen. Unter anderem sollte von Seiten der Arbeitgeber aus eine Neugestaltung kostenneutral ablaufen, eine Umverteilung zwischen Berufen gilt auf Seiten der Gewerkschaften aber als nicht durchsetzbar. Auch schon die relative Abwertung von Berufsgruppen wird teilweise von Gewerkschaften als problematisch angesehen.

Eine ausführliche Darstellung der Befunde der Experteninterviews findet sich im Diskussionspapier im Anhang (Gärtner et al. 2014).

4.2 Ergebnisse der verhaltensökonomischen Experimente

Studie 1. In der ersten Studie zeigt sich, dass es sowohl unter der Einstimmigkeitsregel wie auch unter der Mehrheitsregel zu besonders ungleichen Verteilungen zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen kommt, wenn nur eine Beschäftigungsgruppe in der Kommission vertreten ist. Dies resultiert nach Ausgang der Verhandlungen in Einkommensunterschieden zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen, wobei die Berufsgruppe, die nicht in der Kommission vertreten ist, klar benachteiligt wird. Die Verteilungsvorschläge in den vier Versuchsanordnungen aus Studie 1 sind in Abbildung 1 zusammengefasst.

Abbildung 1: Durchschnittliche Verteilungsvorschläge in Studie 1



Abgelehnt werden in der Tarifkommission oftmals solche Aufteilungsvorschläge, mit denen sich der Verteiler selbst einen besonders hohen Anteil zuweist. Außerdem reagieren Mitglieder der stärker vertretenen Gruppe häufig mit Ablehnung, wenn der anderen Berufsgruppe ein verhältnismäßig großer Anteil zugesprochen wird, sofern diese

Berufsgruppe de facto keine Vetomacht besitzt. Haben beide Gruppen Vetomacht, so sind die Vorschläge stets sehr ausgeglichen und werden niemals abgelehnt. In allen anderen Konstellationen scheitern die Verhandlungen in 60-80% der Fälle. In dem Diskussionspapier von Feicht et al. (2015; s. Anhang) ist das Verhalten von Verteilern und Kommissionsmitgliedern ausführlicher dargestellt.

Erweiterung von Studie 1. Wenn sich Verteiler und Kommissionsmitglieder vor den eigentlichen Verhandlungen austauschen können, ergibt sich eine ähnliche Verteilungsstruktur wie in Studie 1, allerdings sinkt der Anteil des Verteilers um circa zehn Prozentpunkte in allen Versuchsanordnungen. Der Beschäftigungsgruppe, die nicht in der Kommission vertreten ist, wird ein deutlich kleinerer Betrag zugeteilt als der repräsentierten Gruppe. Sind beide Beschäftigungsgruppen in der Kommission repräsentiert, ist die Ungleichbehandlung der Beschäftigungsgruppen deutlich geringer. Wird unter der Einstimmigkeitsregel entschieden, verschwindet sie sogar vollständig. In der Versuchsanordnung mit ex-ante Kommunikation werden alle Vorschläge des Verteilers angenommen. Damit zeigt sich wie auch bereits in den Versuchsanordnungen ohne Kommunikation, dass die Zusammensetzung der Kommission einen klaren Einfluss auf den Ausgang der Verhandlungen hat. Mit vorangegangener Kommunikation ist der Effekt, den die Repräsentanz auf das Verhandlungsergebnis hat, allerdings deutlich stärker als in der Ausgangsstudie.

Abbildung 2: Durchschnittliche Verteilungsvorschläge nach Kommunikation

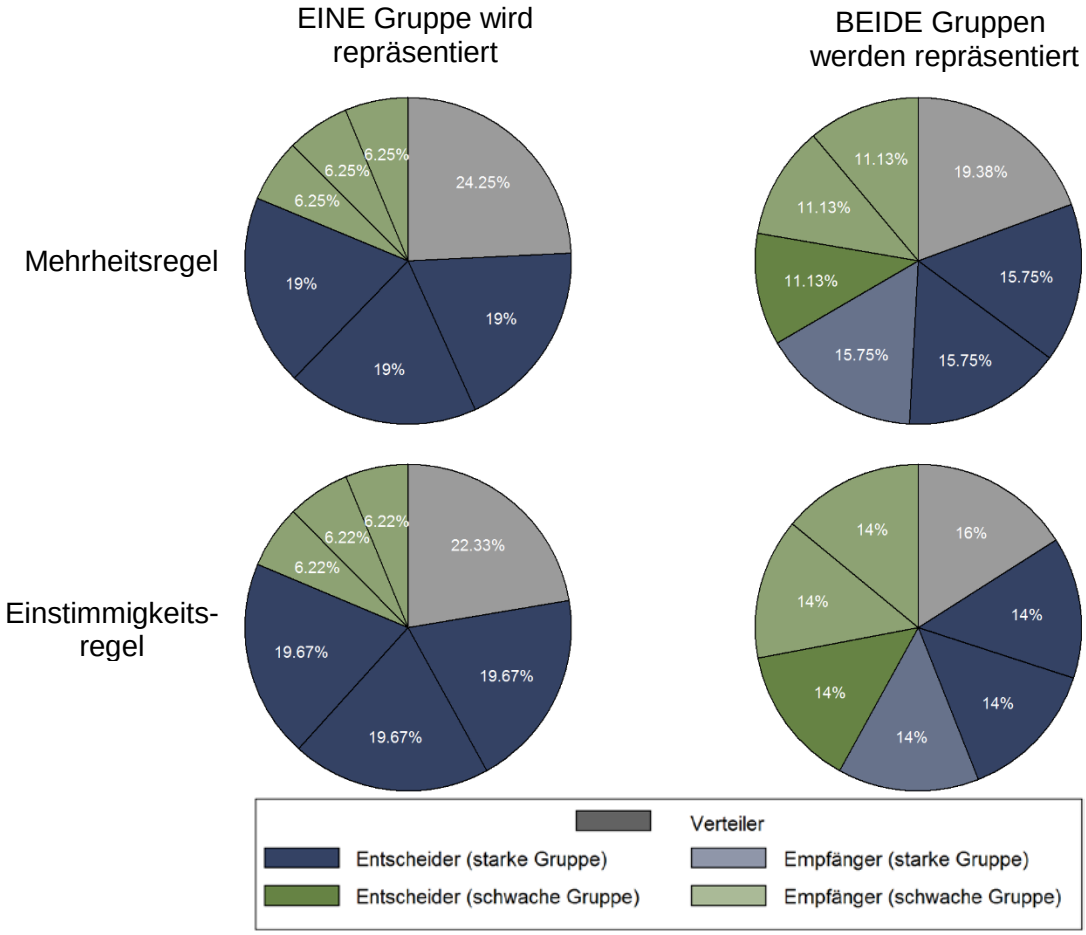
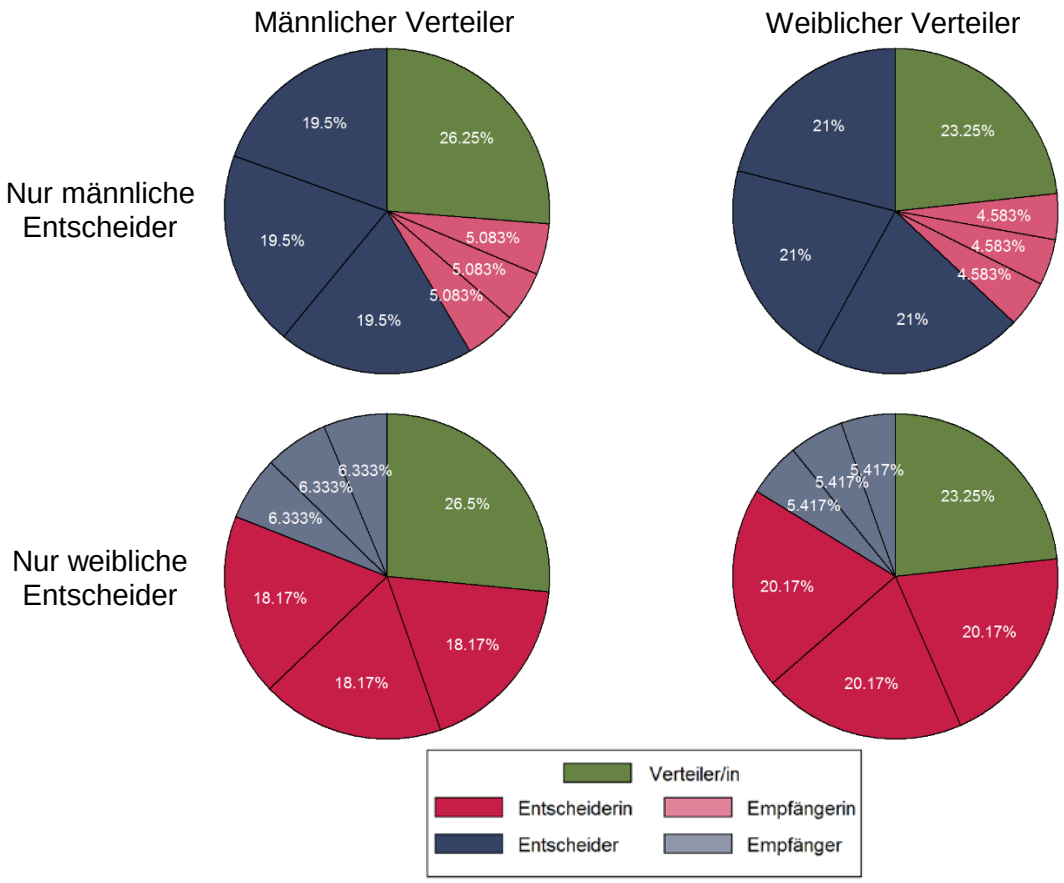


Abbildung 2 gibt einen Überblick über die durchschnittlichen Verteilungsvorschläge für alle vier Untersuchungsbedingungen. Eine ausführlichere Diskussion der Verhandlungsergebnisse nach Kommunikation findet sich in dem Arbeitspapier von Feicht et al. (2015, s. Anhang).

Studie 2. Wenn nur eine Beschäftigungsgruppe in der Kommission vertreten ist, zeigt sich in der zweiten Studie – unabhängig von dem Geschlecht der repräsentierten Gruppe oder dem Geschlecht des Verteilers – wieder eine klare Benachteiligung jener Gruppe, die nicht aktiv an den Verhandlungen teilnimmt. Hinsichtlich der vorgeschlagenen Aufteilungen wird dabei weder für Verteiler noch für repräsentierte oder nicht repräsentierte Beschäftigungsgruppen ein Geschlechterunterschied beobachtet. Die durchschnittlichen Verteilungsvorschläge aus den Verhandlungen, in denen nur eine Gruppe repräsentiert ist, sind in Abbildung 3 dargestellt.

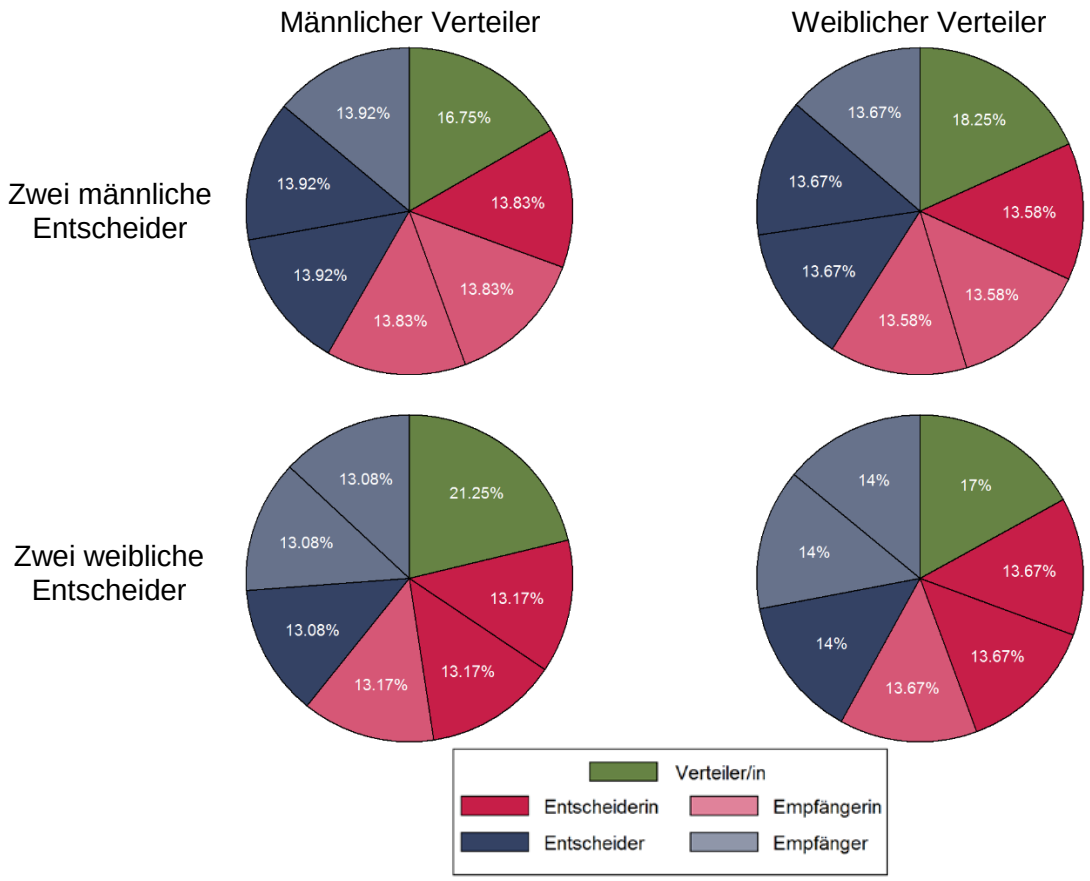
Abbildung 3: Durchschnittliche Verteilungsvorschläge in Studie 2 (Verhältnis 3:0 & 0:3)



Sind beide Gruppen in der Entscheidungskommission repräsentiert, so sind die Verteilungen zwischen den Berufsgruppen annähernd ausgeglichen, was die Erkenntnisse aus der ersten Studie ein weiteres Mal bestätigt. Ebenso wie in den Verhandlungen, in denen eine Beschäftigungsgruppe keine Entscheidungsmacht hat, zeigen sich dabei

keine systematischen Geschlechterunterschiede in den Beträgen, die dem Verteiler und den Beschäftigungsgruppen zugewiesen werden. Abbildung 4 gibt einen Überblick über die durchschnittlichen Verteilungsvorschlägen aus den Verhandlungen, in denen beide Berufsgruppen vertreten sind.

Abbildung 4: Durchschnittliche Verteilungsvorschläge in Studie 2 (Verhältnis 2:1 & 1:2)



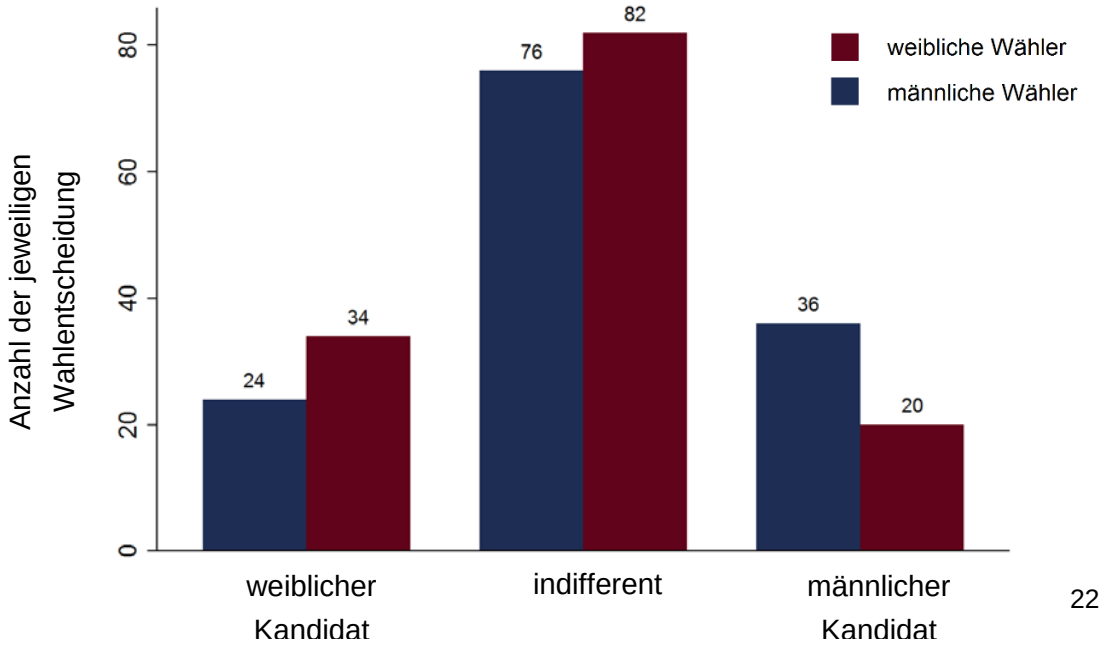
Durch die Verwendung von Chats vor den eigentlichen Verhandlungen ist es zudem möglich, das Kommunikationsverhalten der Akteure zu analysieren. Hier wurde zunächst die Anzahl an Chateinträgen betrachtet, um einen Eindruck davon zu bekommen, wer in den Verhandlungsgesprächen besonders aktiv ist. Dabei zeigt sich, dass männliche und weibliche Akteure über alle Verhandlungen hinweg betrachtet exakt gleiche Gesprächsanteile haben. Männliche Verhandlungsteilnehmer sind dabei aber deutlich aktiver, wenn beide Beschäftigungsgruppen an den Gesprächen teilnehmen. Die Beteiligung weiblicher Akteure hingegen nimmt etwas ab, wenn beider Gruppen in den Gesprächen repräsentiert sind.

Außerdem wurde untersucht, ob es in den Gesprächen Verhaltensunterschiede gibt, die einem von beiden Geschlechtern einen Verhandlungsvorteil verschaffen könnten. Der Fokus der Analyse lag dabei vor allem auf zwei Fragen: (i) Wer macht den ersten

Verhandlungsschritt und schlägt eine Verteilung vor? und (ii) Wer spricht Drohungen aus, um den eigenen Forderungen mehr Gewicht zu verleihen? Werden alle Verhandlungsgespräche gemeinsam betrachtet, so macht in der klaren Mehrzahl der Fälle ein männlicher Akteur den ersten Verhandlungsschritt. Noch deutlicher ist dieser Geschlechterunterschied, wenn ausschließlich jene Verhandlungen untersucht werden, in denen Vertreter beider Beschäftigungsgruppen an den Gesprächen teilnehmen können. Hinsichtlich des Drohverhaltens lassen sich dann Geschlechterunterschiede feststellen, wenn zwischen direkten und indirekten Drohungen unterschieden wird. Als direkte Drohungen werden in diesem Kontext solche Aussagen definiert, die für eine bestimmte diskutierte Aufteilung der 100€ explizit mit dem Gebrauch der eigenen Vetomacht drohen. Alle anderen Drohungen werden als indirekt eingestuft. Ohne Unterscheidung zeigt sich zunächst kein Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Akteuren. Eine tiefergehende Analyse zeigt jedoch, dass männliche Gesprächsteilnehmer deutlich öfter auf direkte Drohungen zurückgreifen. Damit bestehen also Geschlechterunterschiede im Verhandlungsverhalten, die Männern tendenziell einen Verhandlungsvorteil verschaffen sollten. Diese Verhaltensunterschiede schlagen sich jedoch nicht in den Verhandlungsergebnissen nieder. Eine umfassendere Analyse der Verhandlungsergebnisse und des Kommunikationsverhaltens der Akteure ist in dem Diskussionspapier Buschmann et al. (2015, s. Anhang) zu finden.

Studie 3. In der dritten Studie zeigt sich zunächst ein deutlicher Geschlechterunterschied in der Bereitschaft, für die Rolle als Gruppenentscheider/in zu kandidieren. Während sich mehr als 95% der männlichen Arbeitnehmer zur Wahl aufstellen lassen, entscheiden sich nur etwas weniger als 80% der weiblichen Arbeitnehmerinnen für eine Kandidatur. Dieser Verhaltensunterschied zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern wird unabhängig von dem Geschlecht des Verteilers beobachtet.

Abbildung 5: Wahlverhalten in Studie 3 (Versuchsanordnung: Individuelle Kandidaturentscheidung)

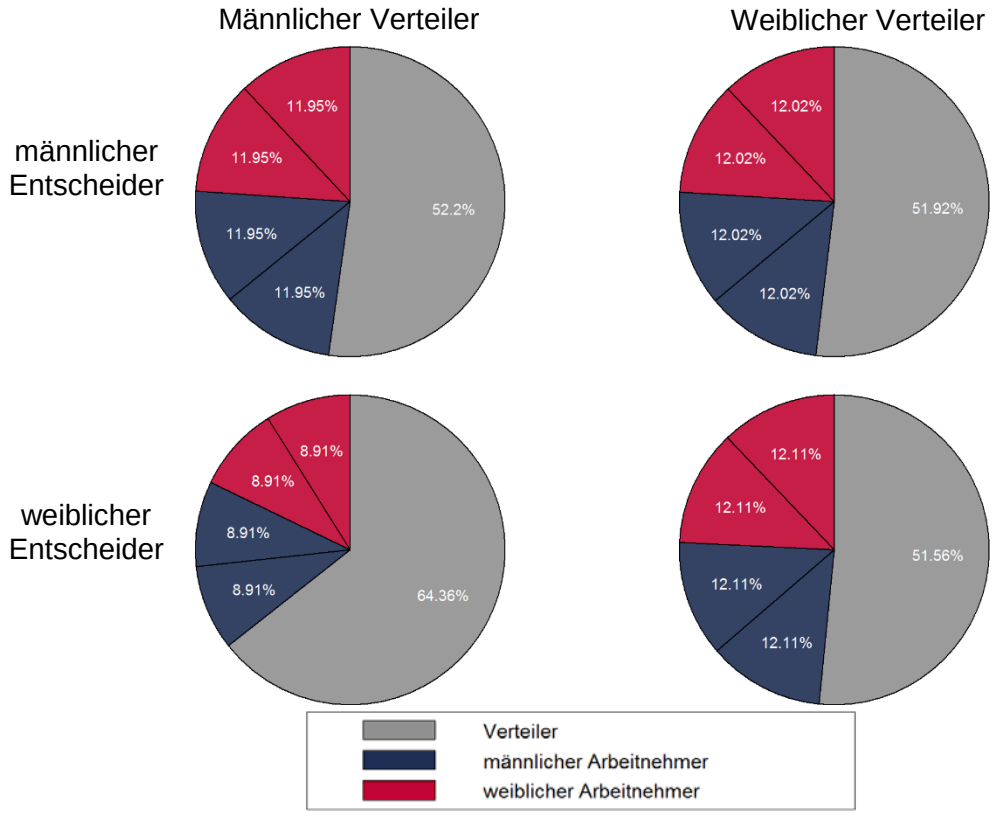


Bei der Wahl des Gruppenentscheiders gibt etwa die Hälfte der Wahlberechtigten an weder einen Mann noch eine Frau in der Rolle des Gruppenentscheiders zu bevorzugen. Von den übrigen 50% der Wahlberechtigten stimmen wiederum etwa 50% für einen männlichen und 50% für einen weiblichen Kandidaten. Wird das Wahlverhalten von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern getrennt betrachtet, zeigen sich klare geschlechtsspezifische Unterschiede in den Wahlentscheidungen. Während männliche Arbeitnehmer deutlich mehr Stimmen an Männer vergeben, bevorzugen weibliche Arbeitnehmer deutlich öfter eine Frau in der Rolle des Gruppenentscheiders. Angesichts des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses unter den Wahlberechtigten ergibt sich aus diesem geschlechtsspezifischen Wahlmuster jedoch weder für männliche noch für weibliche Kandidaten ein entscheidender Vorteil. Die ausgeglichene Stimmvergabe sowie der beschriebene Geschlechterunterschied im Wahlverhalten sind dabei unabhängig davon, ob sich die Kandidaten selbst aufgestellt haben oder zufällig als Kandidaten ausgewählt wurden. Abbildung 5 gibt hier einen Überblick über die Wahlentscheidungen aus der Versuchsanordnung, in der die Arbeitnehmer selbst über die eigene Kandidatur entscheiden konnten.

In der eigentlichen Verhandlung mussten die Gruppenentscheider verbindlich festlegen, welchen Betrag je Gruppenmitglied sie mindestens fordern, damit sie den Vorschlag des Verteilers annehmen. Lag der vorgeschlagene Betrag je Mitglied unter diesem geforderten Mindestbetrag, so wurde der Verteilungsvorschlag abgelehnt. Über alle Versuchsanordnungen hinweg betrachtet verlangen die Gruppenentscheider im Mittel etwa 11,5€ je Gruppenmitglied und akzeptieren somit im Durchschnitt Verteilungen, die dem Verteiler höchstens 50€ zuteilen.

Exemplarisch fasst Abbildung 6 die geforderten Mindestbeträge aus der Versuchsanordnung zusammen, in der die Gruppenmitglieder selbst über die eigene Kandidatur bestimmen konnten. Werden die geforderten Mindestbeträge nach Geschlecht des Gruppenentscheiders und Geschlecht des Verteilers aufgegliedert, zeigen sich hier klare geschlechtsspezifische Verhaltensmuster. Während auf Seiten der männlichen Gruppenentscheider keinerlei Reaktion auf das Geschlecht des Verteilers beobachtet wird, treten weibliche Gruppenentscheider gegenüber einem weiblichen Verteiler deutlich fordernder auf. Agiert ein Mann in der Rolle des Verteilers, fordern die weiblichen Gruppenentscheider dabei im Mittel deutlich weniger als die männlichen Gruppenentscheider. Gegenüber einem weiblichen Verteiler hingegen verlangen männliche und weibliche Gruppenentscheider im Durchschnitt annähernd denselben Betrag. Diese beschriebenen Verhaltensmuster werden ebenfalls in der Versuchsanordnung beobachtet, in der zwei der Arbeitnehmer zufällig als Kandidaten bestimmt wurden.

Abbildung 6: Durchschnittlicher geforderter Mindestbetrag in Studie 3 (Versuchsanordnung: Individuelle Kandidaturentscheidung)



Die Verteiler bieten im Mittel mit 16,5€ je Gruppenmitglied deutlich mehr als ein Gruppenentscheider im Durchschnitt mindestens verlangt. Hierbei lässt sich hinsichtlich der Höhe der vorgeschlagenen Beträge kein Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Verteilern feststellen. Zudem unterscheiden weder männliche noch weibliche Verteiler bei der Höhe ihrer Vorschläge zwischen männlichen und weiblichen Gruppenentscheidern.

In der Konsequenz schlagen sich die beschriebenen Verhaltensunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Gruppenentscheidern nicht in den jeweiligen Verhandlungsergebnissen nieder. Dies ist im Wesentlichen der Versuchsanordnung zuzuschreiben, die keine Offenbarung der Forderungshöhe vorsieht und damit auch keine Reaktion seitens der Verteiler ermöglicht. Unabhängig davon, welche Versuchsanordnung oder Geschlechterkonstellation betrachtet wird, scheitern im Mittel etwa 20% der Verhandlungen. Die durchschnittliche Auszahlung je Gruppenmitglied beträgt dabei meist etwas weniger als 14€.

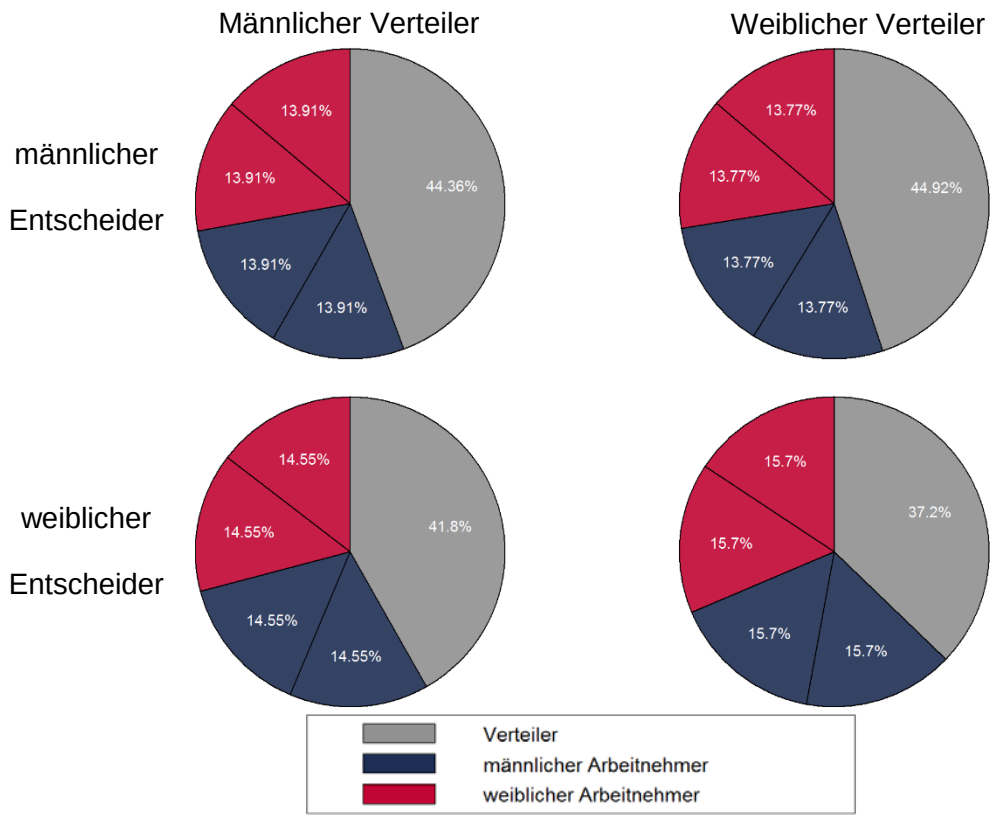
Erweiterung von Studie 3. In der Erweiterung der dritten Studie zeigt sich ebenfalls ein Geschlechterunterschied in der Kandidaturbereitschaft. Wieder entscheiden sich

etwa 20% der weiblichen Arbeitnehmer gegen eine Kandidatur, während sich nur weniger als 10% der männlichen Arbeitnehmer nicht zur Wahl aufstellen lassen.

Bei der anschließenden Stimmenvergabe sind dieselben geschlechtsspezifischen Wahlmuster zu beobachten wie in den Versuchsanordnungen ohne Kommunikation. Männliche Arbeitnehmer bevorzugen ihrerseits öfter einen Mann in der Rolle des Gruppenentscheiders. Weibliche Arbeitnehmer hingegen vergeben deutlich mehr Stimmen an die weiblichen Kandidaten. Dabei gibt sowohl auf Seiten der männlichen als auch auf Seiten der weiblichen Arbeitnehmer etwa die Hälfte aller Wähler an, weder einen Mann noch eine Frau in der Rolle des Gruppenentscheiders zu bevorzugen. In Summe ergibt sich damit auch in der Erweiterung von Studie 3 weder für männliche noch für weibliche Kandidaten ein entscheidender Vorteil.

In den anschließenden Verhandlungen fordern die Gruppenentscheider mit durchschnittlich etwa 14,5€ deutlich mehr als in den Versuchsanordnungen ohne Kommunikation. Nach vorangegangener Kommunikation zeigen sich bei der Höher der festgelegten Mindestbeträge zudem keinerlei geschlechtsspezifische Verhaltensunterschiede. Abbildung 7 gibt an dieser Stelle einen Überblick über die durchschnittlichen geforderten Mindestbeträge.

Abbildung 7: Durchschnittlicher geforderter Mindestbetrag in der Erweiterung von Studie 3



Die Verteiler ihrerseits bieten mit durchschnittlich 17,87€ wie auch bereits in den Versuchsanordnungen ohne Kommunikation deutlich mehr als ein Gruppenentscheider im Mittel fordert. Werden die Verteilungsvorschläge nach Geschlecht des Gruppenentscheiders und Geschlecht des Verteilers aufgegliedert, zeigen sich hier - anders als in der ursprünglichen Versuchsanordnung - klare geschlechtsspezifische Verhaltensmuster. Während weibliche Verteiler den männlichen und den weiblichen Gruppenentscheidern im Mittel annähernd dieselben Beträge bieten, schlagen männliche Verteiler gegenüber männlichen Gruppenentscheidern im Durchschnitt deutlich geringere Beträge vor. Wenn ein Mann in der Rolle des Gruppenentscheiders agiert, bieten die männlichen Verteiler dabei im Mittel deutlich weniger als die weiblichen Verteiler. Einem weiblichen Gruppenentscheider hingegen schlagen männliche und weibliche Gruppenentscheider im Durchschnitt annähernd dieselben Beträge vor.

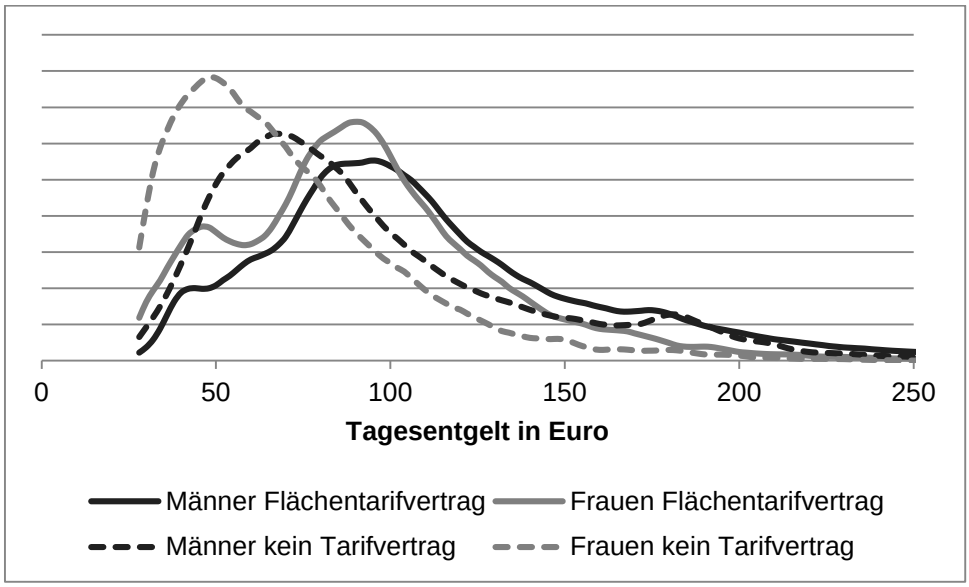
Da in der Versuchsanordnung mit Kommunikation alle Verteilungsvorschläge angenommen werden, spiegeln sich diese Verhaltensunterschiede direkt in den Verhandlungsergebnissen wider. Arbeitnehmergruppen, die durch einen männlichen Gruppenentscheider vertreten werden, erhalten im Mittel eine Auszahlung von 17,28€. Arbeitnehmergruppen, die einen weiblichen Gruppenentscheider gewählt haben, bekommen mit 18,57€ im Durchschnitt eine deutlich höhere Auszahlung.

4.3 Ergebnisse der Prozessdatenanalysen

Empirische Analyse für die Gesamtwirtschaft

Abbildung 8 stellt die Verteilung der Tageslöhne vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen mit und ohne gültigen Branchentarifvertrag für das Jahr 2010 dar. Es ist deutlich zu erkennen, dass Frauen häufiger niedrige Tagesentgelte beziehen als Männer, und dass sich die Lohnverteilung bei Flächentarifverträgen für jedes Geschlecht bei höheren Tagesentgelten konzentriert.

Abbildung 8: Verteilung der Bruttotagesentgelte im Jahr 2010, Männer und Frauen aus Betrieben mit Branchentarifvertrag bzw. ohne Tarifvertrag



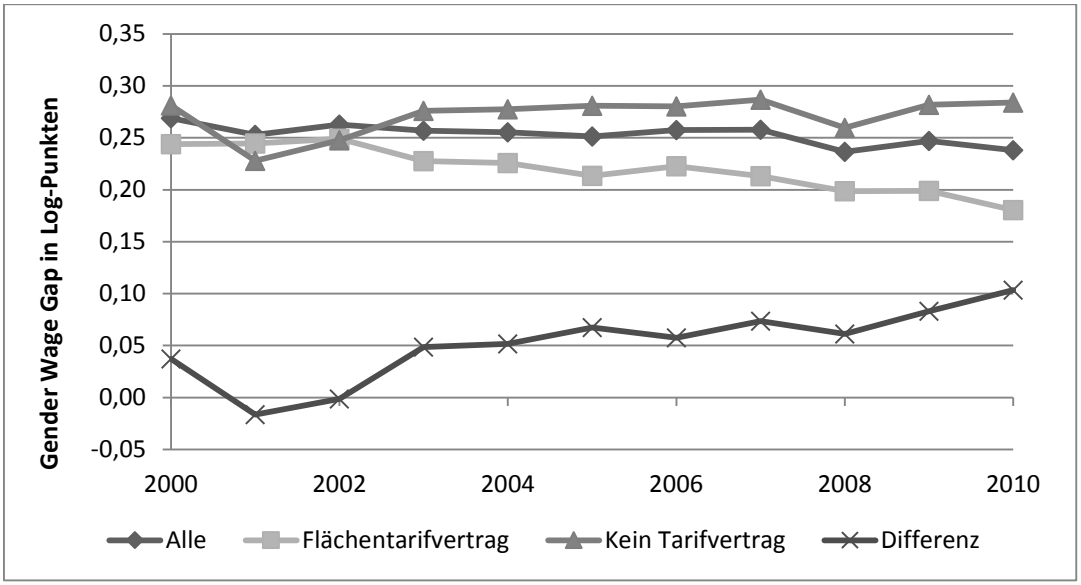
Quelle: LIAB-Querschnittmodell 2 1993-2010, eigene Berechnungen. Kerndichteschätzung (Epanechnikov-Kern, Bandbreite 2). Nur Vollzeitbeschäftigte, ohne Betriebe mit Haustarifverträgen.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung des Gender Wage Gap im Zeitablauf (gemessen in Log Punkten, also approximativ in Prozentpunkten). Von 2000 bis 2010 veränderte sich der Gender Wage Gap in Betrieben ohne Tarifvertrag kaum. Nur in den Jahren 2001 und 2008 – in denen auch die Arbeitslosenquote jeweils relativ gering ausfiel – ging der Gender Wage Gap im Regime ohne Tarifverträge leicht zurück, um dann aber wieder zu steigen. Hingegen sank der Gender Wage Gap im tarifgebundenen Bereich im Zeitablauf deutlich um etwa sechs Prozentpunkte. Insgesamt vergrößerte sich die Lücke bei den unbereinigten Gender Wage Gaps beider Regimes von vier auf zehn Prozentpunkte.

Damit einhergehend ist im Zeitablauf die Tarifbindung gesunken. Bezogen auf das hier untersuchte Sample von Vollzeitbeschäftigten, für die entweder Flächentarifverträge oder keine Tarifverträge galten, fiel die Tarifbindung von 70 (64) Prozent bei den Männern (Frauen) im Jahr 2000 auf 62 (56) Prozent im Jahr 2010. Der jeweilige Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigen veränderte sich im Zeitablauf hingegen nicht sehr stark und lag im Jahr 2010 bei 31 (36) im Regime mit (ohne) Flächentarifverträgen. Daher

wirkte sich der Rückgang des Gender Wage Gap im Tarifbereich auf den Gender Wage Gap insgesamt relativ wenig aus.

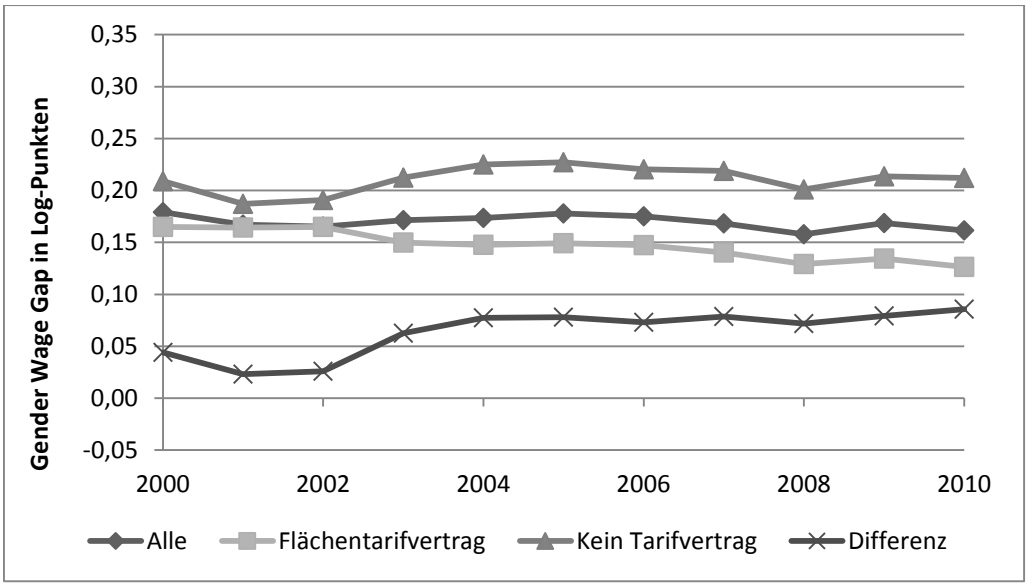
Abbildung 9: Unbereinigter Gender Wage Gap für alle und nach Tarifregime sowie Differenz zwischen den Tarifregimes



Quelle: LIAB-Querschnittmodell 2 1993-2010, eigene Berechnungen. Nur Vollzeitbeschäftigte, ohne Betriebe mit Haustarifverträgen.

Wie hoch ist die verbleibende Lohnlücke, wenn persönliche und betriebliche Merkmale herausgerechnet werden (Oaxaca-Blinder-Zerlegung)?

Abbildung 10: Bereinigter Gender Wage Gap Gender Wage Gap für alle und nach Tarifregime sowie Differenz zwischen den Tarifregimes



Quelle: LIAB-Querschnittmodell 2 1993-2010, eigene Berechnungen. Nur Vollzeitbeschäftigte, ohne Betriebe mit Haustarifverträgen.

Der bereinigte Gender Wage Gap (Abbildung 10) hat sich im nichttarifgebundenen Bereich im Jahr 2010 gegenüber dem Jahr 2000 – ähnlich wie die unbereinigte Lohnlücke

– kaum verändert. Der Erklärungsbeitrag der berücksichtigten Merkmale ist im Zeitablauf relativ konstant geblieben und beträgt rund ein Drittel. Im tarifgebundenen Bereich nahm die bereinigte Lohnlücke im Beobachtungszeitraum um drei Prozentpunkte ab. Hier erklären die berücksichtigten Merkmale etwa ein Viertel der unbereinigten Lohnlücke. Insgesamt hat sich der Unterschied auch beim bereinigten Gender Wage Gap zwischen den Tarifregimes deutlich verstärkt und stieg von vier auf neun Prozentpunkte.

Die Befunde verdeutlichen, dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen im flächentarifgebundenen und nichttarifgebundenen Bereich der Wirtschaft im Zeitablauf zunehmend auseinandergedriftet ist. Dies ist vor allem auf eine sinkende Lohnlücke im Bereich mit Branchentarifverträgen zurückzuführen. Dies kann einerseits auf Entwicklungen innerhalb der Regimes zurückzuführen sein, z.B. ein stärkeres Gewicht von Gleichstellungsfragen im tarifgebundenen Teil der Wirtschaft. Andererseits könnten natürlich auch Verschiebungen zwischen den Regimes eine Rolle spielen. Wie oben erörtert wurde, ist zum Beispiel der Anteil von Beschäftigten mit Flächentarifbindung im Zeitablauf deutlich zurückgegangen. Dieser Thematik wird in diesem Beitrag nicht weiter nachgegangen.

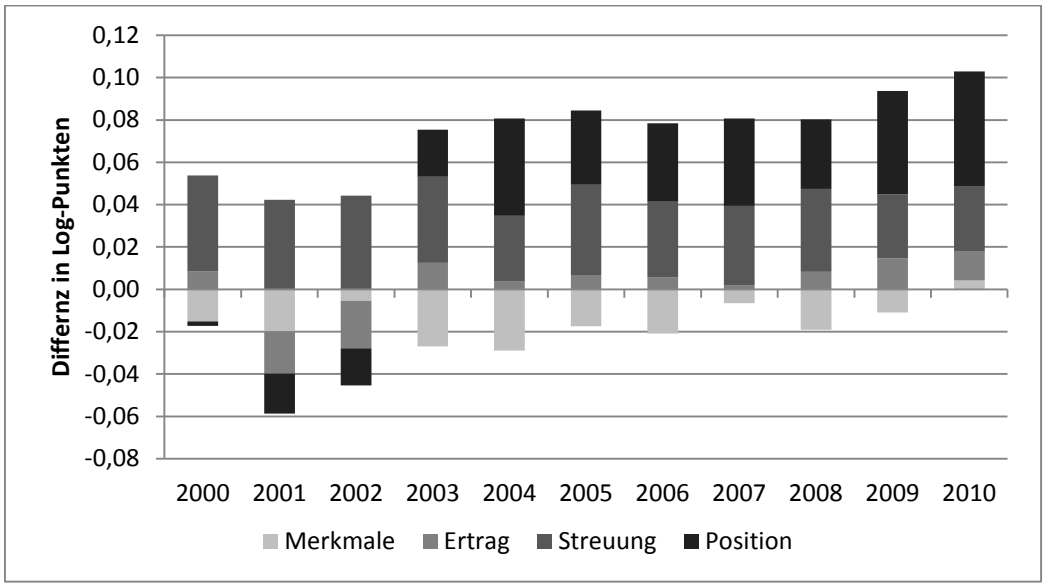
Die Juhn-Murphy-Pierce-Zerlegung (1991, 1993) lässt sich – wie oben beschrieben – heranziehen, um Unterschiede im Gender Wage Gap zwischen den Tarifregimes weiter in vier Komponenten zu zerlegen. Dies sind 1) Unterschiede in den Merkmalen der Personen, 2) Unterschiede in den Ertragsraten dieser Merkmale, 3) Unterschiede in der Streuung der unerklärten Lohnbestandteile (der Störterme bzw. Residuen), 4) unterschiedliche mittlere Positionen von Frauen in der standardisierten Residuenverteilung der Männer. Wie relevant sind nun diese vier Komponenten für die im Zeitablauf angestiegene Differenz der geschlechtsspezifischen Lohnlücken von Vollzeitbeschäftigten zwischen den beiden Regimes?

Abbildung 11 zeigt die Ergebnisse der Zerlegung der in Abbildung 9 ausgewiesenen Differenz in den unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohnlücken zwischen den Regimes. Insgesamt scheinen der Merkmals- und der Ertragsrateneffekt im gesamten Beobachtungszeitraum für die Erklärung der Differenz eine untergeordnete Rolle zu spielen. Der Merkmalseffekt ist fast über den gesamten Betrachtungszeitraum sogar negativ: Auf Basis der beobachtbaren Merkmale von Frauen und Männern allein hätte die Lohnlücke in Betrieben ohne Tarifbindung sogar geringer ausfallen müssen als in solchen mit Tarifbindung. Der Ertragsrateneffekt spielt über den gesamten Zeitraum eine eher untergeordnete Rolle.

Vor allem seit dem Jahr 2004 finden sich Frauen, die in Betrieben ohne Tarifvertrag arbeiten, im Vergleich zu Frauen, die in Betrieben mit einem Branchentarifvertrag arbeiten, im Mittel auf relativ schlechteren Positionen in der Verteilung der Störterme (also der unerklärten Lohnkomponente). Hierfür gibt es im Wesentlichen zwei mögliche Erklärungen: Entweder es gibt im Regime ohne Tarifverträge stärkere Unterschiede bei

unbeobachtbaren produktivitätsrelevanten Merkmalen von Männern und Frauen. Oder aber es gibt dort mehr Diskriminierung, also Lohnunterschiede, die nicht auf Produktivitätsunterschiede zurück zu führen ist. Ein kleinerer Teil der Unterschiede in der Lohnlücke lässt sich aber auch durch eine höhere Lohnungleichheit (im Sinne einer stärkeren Streuung der unerklärten Lohnkomponente) im nichttarifgebundenen Bereich erklären. Diese wiederum benachteiligt Frauen, da sie in der residualen Lohnverteilung schlechter positioniert sind als Männer.

Abbildung 11: Juhn-Murphy-Pierce-Zerlegung der Differenz beim unbereinigten Gender Wage Gap zwischen den Tarifregimes



Quelle: LIAB-Querschnittmodell 2 1993-2010, eigene Berechnungen. Nur Vollzeitbeschäftigte, ohne Betriebe mit Haustarifverträgen.

Entscheidend für die Unterschiede in der Lohnlücke sind Unterschiede in der unerklärten Komponente der Löhne. Zu Beginn des Beobachtungszeitraums konnte – in den Jahren 2000 bis 2004 – vor allem der Streuungseffekt den geringeren Gender Wage Gap im Regime mit Flächentarifverträgen erklären. Je höher die residuale Streuung, desto stärker wirkt sich eine unterdurchschnittliche Position von Frauen in der Verteilung der Störterme auf Lohnunterschiede aus.

Ab dem Jahr 2004 gewinnt der Positionseffekt stark an Bedeutung. Im Vergleich zu Frauen im nichttarifgebundenen Bereich verschlechterte sich die relative Position von Frauen, die in Betrieben ohne Tarifvertrag arbeiteten, in der Verteilung der Störterme (also der unerklärten Lohnkomponenten): Frauen, für die ein Flächentarifvertrag galt, befanden sich im beobachteten Zeitraum im Mittel durchgehend beim 40. Perzentil der Residuenverteilung der Männer (bzw. nahm die unerklärte Lohnkomponente bei 40 Prozent der Männer einen geringeren Wert an als bei einer durchschnittlichen Frau). Hingegen verschlechterten sich Frauen im Regime ohne Tarifverträge im Mittel vom 37. auf das 35. Perzentil.

Wie erwähnt, kann der Positionseffekt aus Unterschieden bei unbeobachtbaren Produktivitätsunterschieden zwischen Männern und Frauen oder aber aus einer unterschiedlich starken Diskriminierung von Frauen resultieren. Die beobachtete Entwicklung kann also erstens darauf zurückzuführen sein, dass unbeobachtbare Produktivitätsunterschiede zwischen Männern und Frauen im tarifungebundenen Bereich relativ zum Regime mit Flächentarifverträgen zugenommen haben. Dies ließe sich über Selektions- und Sortierprozesse begründen: Im Zuge der Hartz-Reformen könnten überproportional Frauen mit vergleichsweise ungünstigen Arbeitsmarkteigenschaften in den Arbeitsmarkt eingetreten sein und im nicht-tarifgebundenen Regime Arbeitsplätze aufgenommen haben. Zudem könnten im Zuge von Reorganisationsmaßnahmen tarifgebundene Unternehmen überproportional frauendominierte Tätigkeiten ausgegliedert haben (zum Beispiel Reinigungstätigkeiten), in denen Frauen mit weniger günstigen Arbeitsmarkteigenschaften arbeiteten und die dann von nicht-tarifgebundenen Unternehmen übernommen wurden. Ein zweiter Grund könnte sein, dass die Lohndiskriminierung von Frauen im tarifungebundenen Bereich im Vergleich zum Bereich mit Tarifverträgen über die Zeit relativ zugenommen hat. Empirisch lässt sich an dieser Stelle zwischen beiden möglichen Begründungen nicht weiter differenzieren.

Empirische Analyse auf Branchenebene

Unterscheidet sich der Gender Wage Gap im aktuellsten Beobachtungsjahr – dem Jahr 2010 – nach Branchen? Die folgende Auswertung beschränkt sich auf Branchen, für die die Fallzahl an Männern und Frauen, die in Betrieben mit und ohne Tarifbindung arbeiten, hinreichend hoch ist. Deshalb werden keine Ergebnisse für die Sektoren „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ sowie für die Energie- und Wasserversorgung ausgegeben (aufgrund geringer Fallzahlen im nichttarifgebundenen Bereich). Zudem wird der Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ nicht berücksichtigt; dort unterliegen fast alle Betriebe einer Tarifbindung.

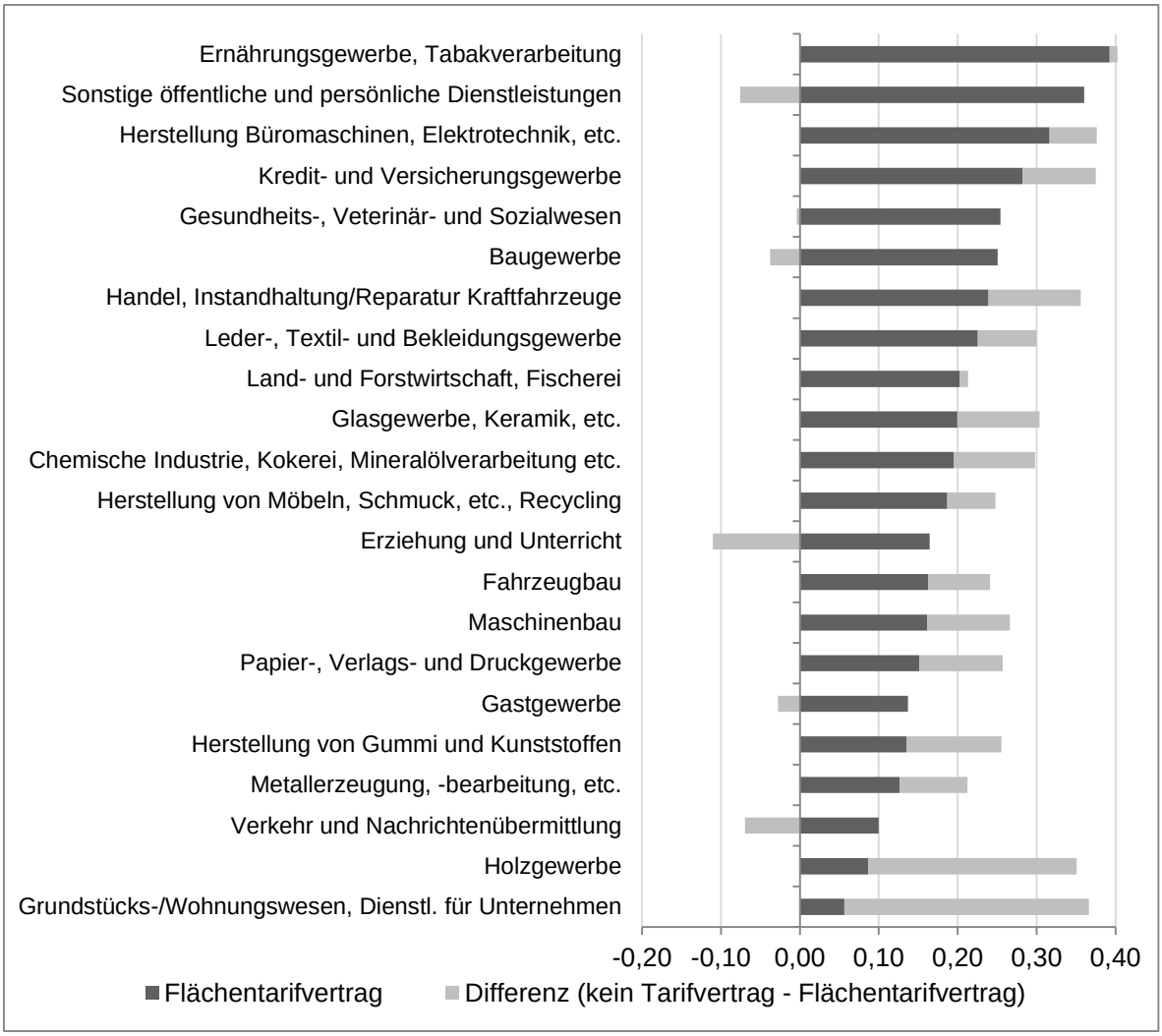
Abbildung 12 zeigt den unbereinigten geschlechtsspezifischen Gender Wage Gap bei Gültigkeit von Flächentarifverträgen; die Branchen sind nach der Höhe der Lohnlücke sortiert. Ausgewiesen ist zudem die Differenz zum Gender Wage Gap im Regime ohne Tarifverträge. Dabei zeigt sich für 17 von 22 betrachteten Branchen, dass Frauen im nichttarifgebundenen Bereich deutlich stärkere Lohnnachteile als im tarifgebundenen Bereich haben.

Wie sich der bereinigte Gender Wage Gap zwischen den Tarifregimes nach Branchen unterscheidet, stellt Abbildung 13 dar; die Branchen sind hier nach der Höhe der bereinigten Lohnlücke im Tarifbereich sortiert. Nach Kontrolle für beobachtbare Merkmale ist in fast allen Sektoren die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Tarifbereich geringer als im Regime ohne Flächentarifverträge. Nur im Baugewerbe – dem Sektor mit der höchsten bereinigten Lohnlücke im Tarifbereich – sowie im Gastgewerbe ist die bereinigte Lohnlücke im Nicht-Tarifbereich leicht geringer. Mit Ausnahme des Kredit- und Versicherungsgewerbes ist der Unterschied zwischen beiden Regimes vor allem im

Verarbeitenden Gewerbe relativ hoch. Die geringste bereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke findet sich im Sektor „Erziehung und Unterricht“ – unabhängig davon, ob nach Flächentarif oder nicht-tariflich entlohnt wird.

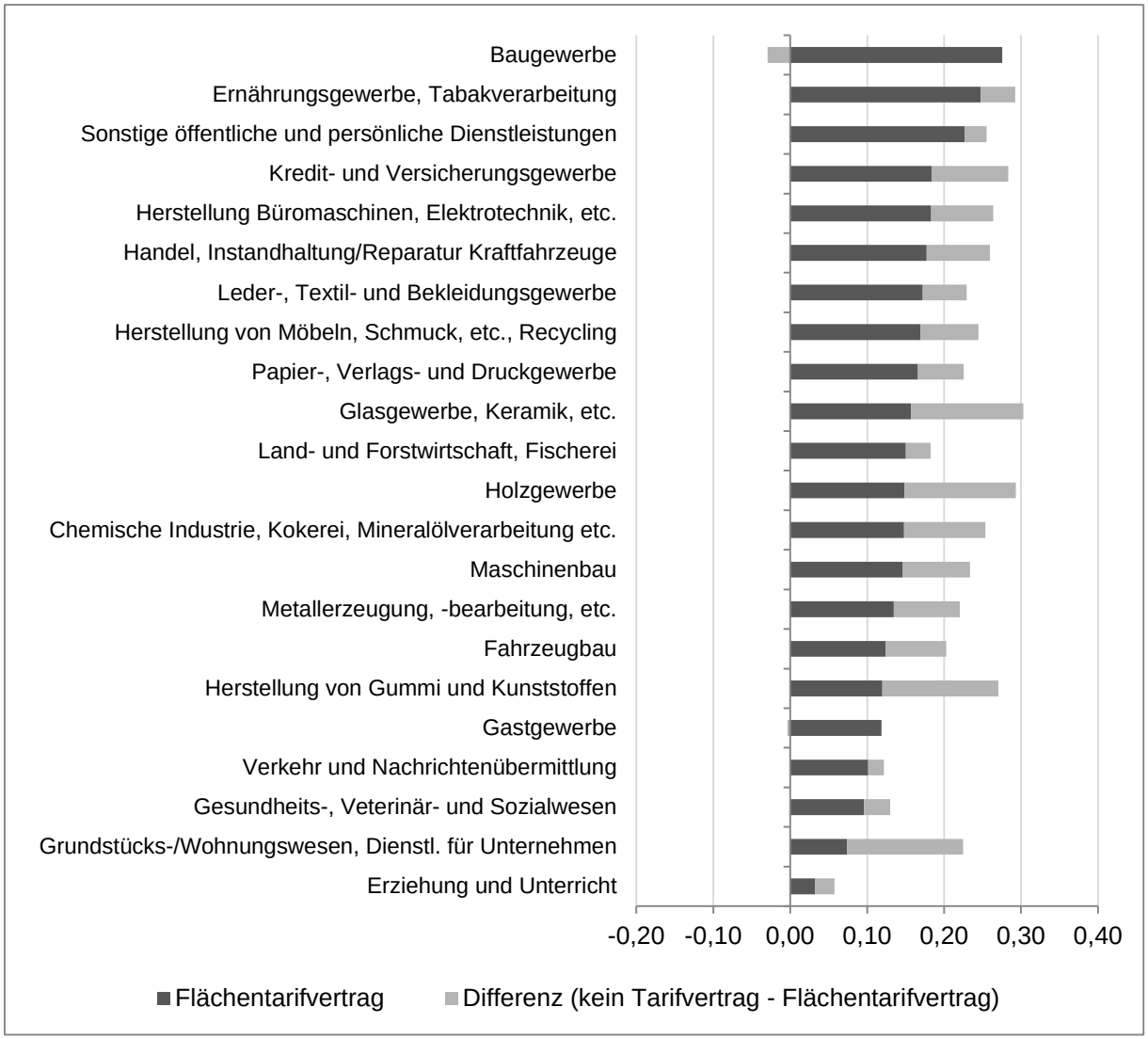
Sowohl der unbereinigte als auch der bereinigte Gender Wage Gap sind in fast allen Branchen im branchentarifgebundenen Bereich geringer als im Bereich ohne Tarifbindung. Eine wichtige Rolle für die Erklärung der Unterschiede zwischen den Tarifregimes spielt – wie bereits bei der aggregierten Analyse festgestellt – in vielen Branchen der Positionseffekt: Frauen im tarifgebundenen Bereich besitzen entweder relativ bessere unbeobachtbare produktivitätsrelevante Eigenschaften oder erfahren weniger Diskriminierung.

Abbildung 12 Unbereinigter Gender Wage Gap im Regime mit Flächentarifvertrag nach Branchen sowie Differenz zum Gender Wage Gap im Regime ohne Tarifverträge



Quelle: LIAB-Querschnittmodell 2 1993-2010, eigene Berechnungen. Sortierung nach der Höhe des unbereinigten Gender Wage Gap im Regime mit Flächentarifverträgen. Nur Vollzeitbeschäftigte, ohne Betriebe mit Haustarifverträgen.

Abbildung 13: Bereinigter Gender Wage Gap im Regime mit Flächentarifvertrag nach Branchen sowie Differenz zum Gender Wage Gap im Regime ohne Tarifverträge



Quelle: LIAB-Querschnittmodell 2 1993-2010, eigene Berechnungen. Sortierung nach der Höhe des bereinigten Gender Wage Gap im Regime mit Flächentarifverträgen. Nur Vollzeitbeschäftigte, ohne Betriebe mit Haustarifverträgen.

Ausführlich sind die Prozessdatenanalysen im beigefügten Arbeitspapier im Anhang beschrieben (Grimm et al. 2015).

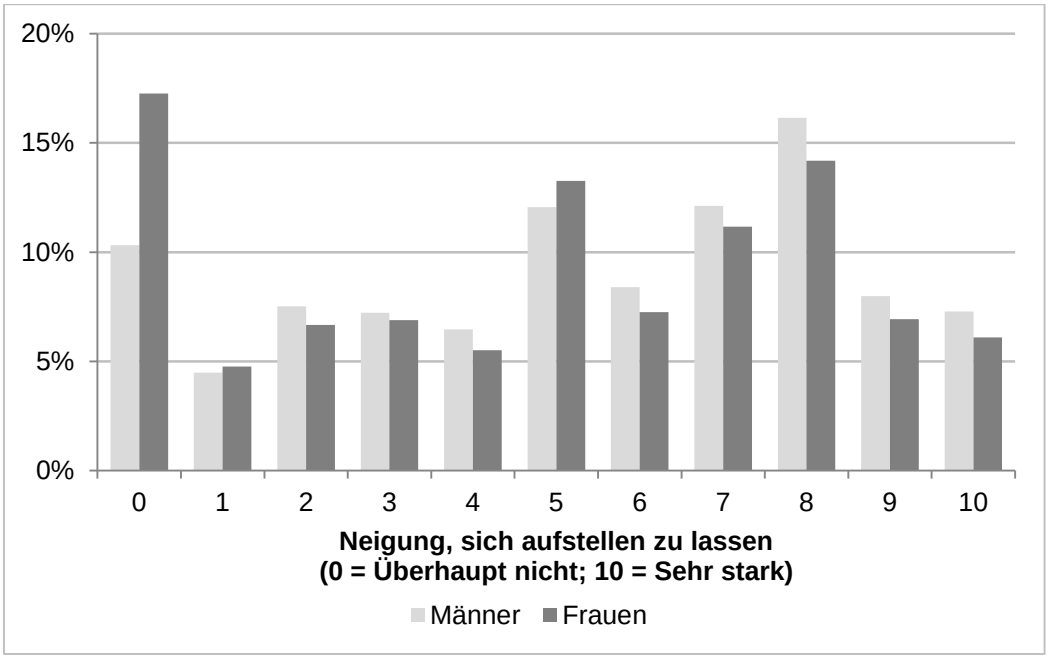
4.4 Ergebnisse der Vignettenstudie

Die Vignetten erheben die Bereitschaft der Befragten, (i) sich für eine Tarifkommission zur Wahl zu stellen sowie (ii) ihre Erwartung, in einer solchen Funktion etwas bewirken zu können in Abhängigkeit von spezifischen Merkmale bzw. Dimensionen der beschriebenen Situationen. Über alle Vignetten beträgt die durchschnittliche angegebene Neigung, sich zur Wahl aufstellen zu lassen, 6,1 auf die Skala von null bis zehn. Die

wahrgenommenen Möglichkeiten, bei einer erfolgreichen Wahl innerhalb des Gremiums etwas zu bewirken, wird im Schnitt mit 6,6 bewertet.

Abbildung 14 zeigt die Verteilung der Bereitschaft sich zur Wahl zu stellen, nach Geschlecht, Abbildung 15 die Einschätzung, nach erfolgter Wahl etwas innerhalb des Gremiums bewirken zu können. 10 Prozent der Männer und 17 Prozent der Frauen würden sich in den beschriebenen Situationen überhaupt nicht für eine Wahl aufstellen lassen. Mit Ausnahme der überpräsentierten Null sind die Antworten dann recht gut über das Spektrum der möglichen Bewertungen verteilt; vergleichsweise häufig wurde insbesondere die Werte fünf und acht genannt.

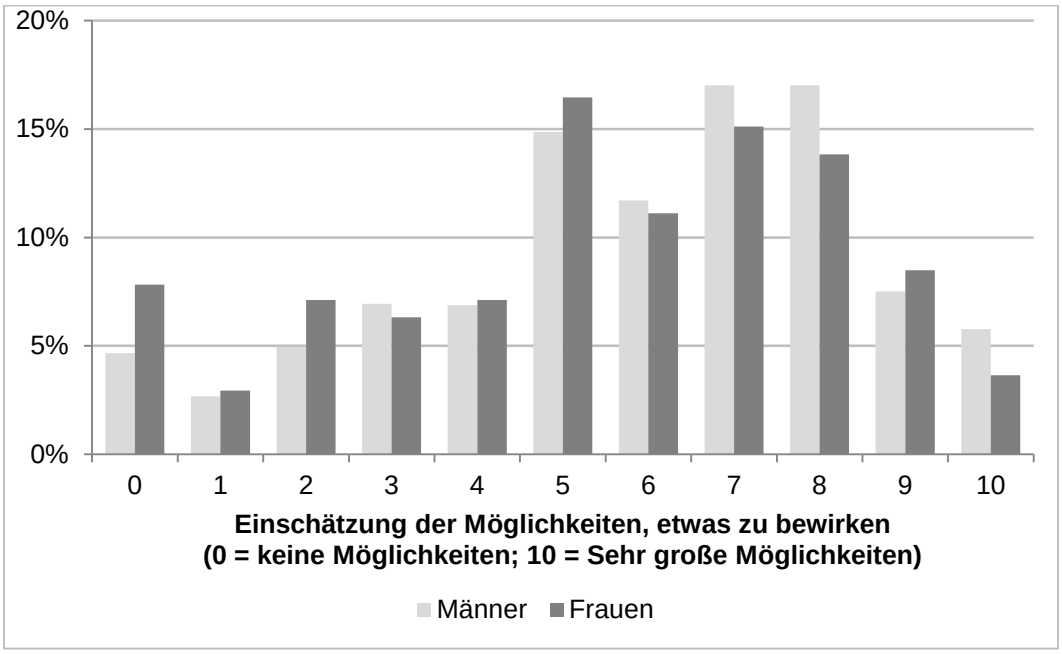
Abbildung 14: Verteilung der Neigung, sich für die Tarifkommission zur Wahl zu stellen (in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung; Mittelwert: 6,1.

Abbildung 15 verdeutlicht, dass fünf Prozent der Männer und acht Prozent im Fall einer Wahl keine Möglichkeiten sehen, in einem solchen Gremium etwas zu bewirken. Die weiteren Antworten verteilen sich gut über das Spektrum möglicher Bewertungen, wobei hier am häufigsten die Werte fünf, sieben und acht genannt wurden.

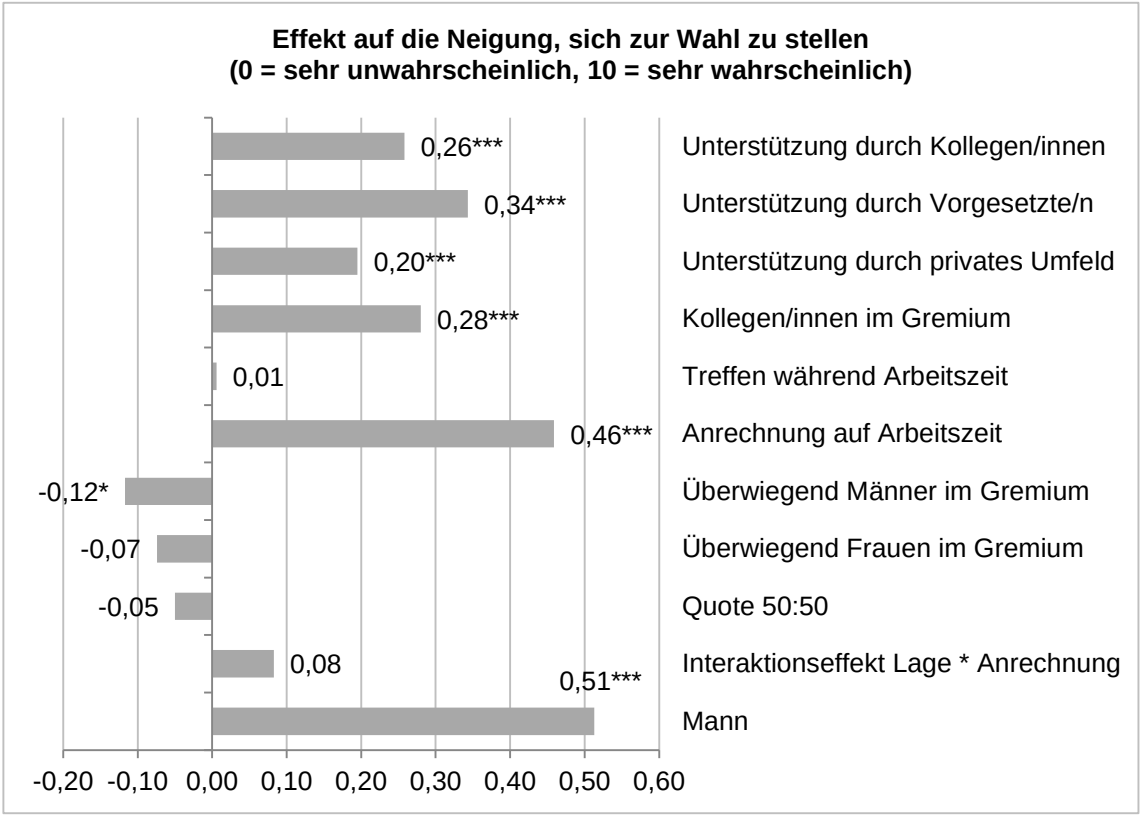
Abbildung 15: Verteilung der Einschätzung der Möglichkeiten, in der Tarifkommission etwas zu bewirken (in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung; Mittelwert: 6,6.

Abbildung 16 zeigt, welche Faktoren die Neigung, sich zur Wahl zu stellen, bestimmen. Dargestellt sind die Ergebnisse von Random Effects Schätzungen nur die Vignettendimensionen sowie des Geschlechts berücksichtigen (weitere Befunde finden sich bei Buschmann et al. 2015a). Bei Männern ist die Neigung um signifikant 0,51 Punkte höher (auf einer Skala von 0 bis 10). Der Effekt des Geschlechts ist dabei höher als der Effekt der Vignettendimensionen. Dies bestätigt zunächst einmal die Hypothese, dass Männer sich häufiger zur Wahl stellen. Erweitert man das Grundmodell um weitere Kontrollvariablen – sozio-demografische, persönliche und berufliche Merkmale und Einschätzungen – verschwindet der signifikante Einfluss des Geschlechts allerdings. Dies spricht dafür, dass nicht das Geschlecht an sich die höhere Bereitschaft von Männern determiniert, sondern vielmehr mit dem Geschlecht verbundene persönliche und berufliche Merkmale. Die Ergebnisse zu den Vignettenmerkmalen variieren zwischen verschiedenen Schätzmodellen nur minimal; und sie unterscheiden sich auch zwischen Frauen und Männern kaum signifikant. Zunächst spielt die zeitliche Lage der Treffen keine Rolle für die Neigung der Befragten, sich für ein Gremium zur Wahl zu stellen. Hingegen ist für die Entscheidung relevant, ob die für die Treffen aufgewendete Zeit auf die Arbeitszeit angerechnet werden darf. Wenn dies der Fall ist, fällt auch die Bereitschaft, sich zur Wahl aufstellen zu lassen, um signifikante 0,46 Punkte höher aus. Der Effekt ist bei Männern (wie weitere Schätzungen zeigen) zwar geringer als bei Frauen, der Unterschied ist aber nicht signifikant. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Regelungen, die eine Anrechenbarkeit von Gremiensitzungen auf die Arbeitszeit festschreiben, dazu geeignet sein können, die Bereitschaft zur Mitarbeit zu erhöhen. Derzeit hängt es vom jeweiligen Tarifvertrag ab, ob eine solche Regelung besteht.

Abbildung 16: Effekt auf die Neigung sich zur Wahl zu stellen (in Basispunkten auf der Skala von 0-10)



Quelle: Eigene Darstellung; Random-Effects-Schätzungen, *) α = 0.10, **) α = 0.05, ***) α = 0.01.

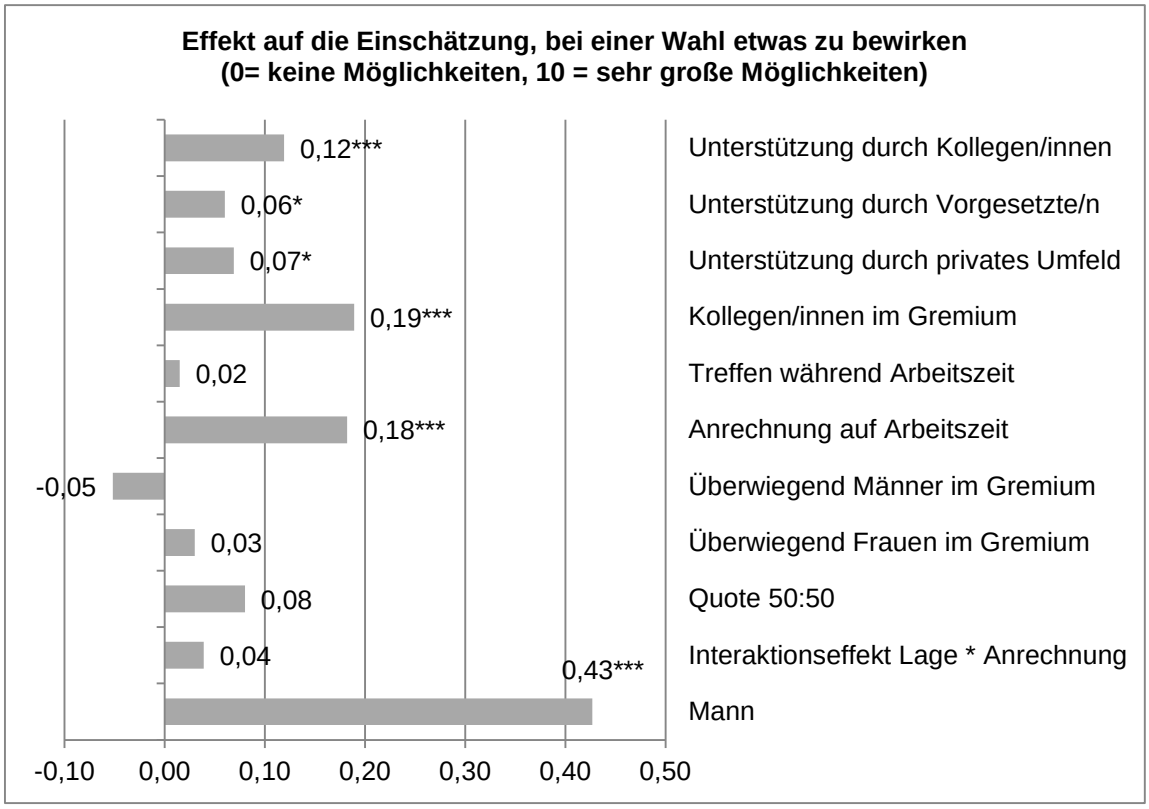
Die Auswertungen bestätigen, dass die Ermunterung durch Kolleginnen und Kollegen, den oder die Vorgesetzte und/oder das private Umfeld, sich zur Wahl zu stellen, jeweils einen positiven Einfluss auf die angegebene Bereitschaft der Befragten hat. Den insgesamt drittstärksten Einfluss hat im Grundmodell mit signifikanten 0,34 Punkten eine Ermunterung durch die Vorgesetzten. Ebenfalls (aber weniger stark) wirkt es sich signifikant positiv auf die Neigungen aus, wenn Kolleginnen und Kollegen und privates Umfeld ermuntern. Dabei lassen sich in ergänzenden Schätzungen keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern ermitteln. Der Sachverhalt, bereits Kolleginnen und/oder Kollegen zu kennen, die im Gremium tätig sind, beeinflusst die Teilnahmeneigung ebenfalls positiv.

Die Zusammensetzung des Gremiums hat hingegen kaum Einfluss auf das Urteil der Befragten. Lediglich bei einem Gremium, in dem überwiegend Männer sitzen, ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit etwas schlechter als bei einem Gremium, in dem nur Männer sitzen (Signifikanz auf dem Zehn-Prozent-Niveau).

Unter Berücksichtigung persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale sowie Einstellungen fällt die Bereitschaft, zu kandidieren, bei Personen höher aus, die in einem Betrieb mit Haustarifvertrag arbeiten. Einen starken Einfluss haben Einstellungen und Einschätzungen: Wer ein Ehrenamt ausübt, würde sich signifikant häufiger zur Wahl stellen. Besonders positiv wirkt sich aus, wenn jemand bereits in der Vergangenheit

ermuntert wurde, ein gewerkschaftliches oder politisches Amt aufzunehmen und Gremienarbeit gewohnt ist. Dies verweist darauf, dass bisherige Erfahrungen mit Gremienarbeit und Verhandlungen – in verschiedenen Formen – auch die Neigung zur Mitarbeit in Tarifgremien positiv beeinflussen. Dies gilt für Frauen noch stärker als für Männer. Auch die Selbsteinschätzungen, gut zu verhandeln bzw. erfolgreich die eigenen Interessen zu vertreten, erhöhen die Neigung, sich in den hypothetischen Szenarien zur Wahl zu stellen. Wie zu erwarten war, wirkt es sich hingegen stark signifikant negativ auf die Neigung aus, wenn wenig Interesse an Arbeitnehmervertretung vorliegt oder keine Zeit für Gremienarbeit vorhanden ist. Unterschiede bei Männern und Frauen lassen sich vor allem dahingehend feststellen, dass es bei Männern weniger wichtig ist, vorher bereits einmal zu einem Amt ermuntert worden zu sein. Auch würde sie fehlendes Interesse an Arbeitnehmervertretung weniger als Frauen von einer Bewerbung auf das Amt abhalten.

Abbildung 17: Determinanten der Einschätzung, bei einer Wahl etwas zu bewirken (0 = keine Möglichkeiten, 10 = sehr große Möglichkeiten)



Quelle: Eigene Darstellung; Random-Effects-Schätzungen, *) α = 0.10, **) α = 0.05, ***) α = 0.01.

Abbildung 17 präsentiert die Ergebnisse für die erwarteten Möglichkeiten, in dem Gremium etwas zu bewirken. Unter Kontrolle der Vignettendimensionen und des Geschlechts zeigt sich zunächst wieder ein vergleichsweise starker Einfluss des Geschlechts von 0,43 (auf einer Skala von 0 bis 10). Männer sind also eher der Meinung, dass sie im Fall einer Wahl einen Einfluss ausüben könnten. Wiederum hängt dies aber mit ihren sonstigen Merkmalen zusammen – der Koeffizient der Geschlechts-Variablen wird bei Kontrolle zusätzlicher Variablen insignifikant.

Die Vignettenmerkmale wirken sich auf die Einschätzung, bei einer Wahl etwas zu bewirken, weniger aus als auf die Neigung, sich zur Wahl zu stellen. Noch relativ hoch ist mit hochsignifikanten 0,18 Punkten der Effekt einer Anrechnung auf die Arbeitszeit. Dieser geht vor allem auf die Antworten der befragten Frauen zurück. Ob die Treffen während der Arbeitszeit stattfinden, hat hingegen keinen Einfluss auf die Bewertungen.

Wenn Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder das private Umfeld eine Person ermuntern, sich zur Wahl zu stellen, führt dies zu einer leicht höheren Einschätzung, etwas bewirken zu können. Etwas stärker wirkt es sich auf die Einschätzung aus, wenn bereits bekannte Kolleginnen und Kollegen im Gremium tätig sind (+0,19). Dieser Effekt beruht vor allem auf den Antworten von Frauen. Frauen gehen also eher davon aus, dass sie in Gremien dann etwas bewirken können, wenn sie bereits andere Mitglieder kennen. Die Zusammensetzung des Gremiums wirkt sich auf die Einschätzung nicht aus. Es zeigt sich allerdings, dass Frauen ihre Möglichkeiten, etwas durchzusetzen, (schwach signifikant) leicht höher einordnen, wenn in den Gremium überwiegend Frauen mitarbeiten. Für Männer gilt dies nicht.

Bei den personenbezogenen Merkmalen wirkt sich höheres Einkommen positiv aus: Wer mehr verdient, geht auch davon aus, mehr Einfluss zu haben. Personen schätzen ihren Einfluss deutlich und hochsignifikant höher ein, wenn sie bereits einmal ermuntert wurden, ein gewerkschaftliches oder politisches Amt auszuüben, wenn sie sich als gut im Verhandeln einschätzen, und sie sich als erfolgreich beim Vertreten ihrer Interessen ansehen. Hingegen sind Personen, die wenig Interessen an einer Arbeitnehmervertretung oder keine Zeit für Gremienvertretung haben auch hochsignifikant weniger überzeugt, bei einer Wahl etwas bewirken zu können.

Ausführlich sind die Analysemethoden zum faktoriellen Survey im beigefügten Arbeitspapier im Anhang beschrieben (Buschmann et al. 2015b).

5 Schlussfolgerungen

Die Prozessdatenanalyse zeigt, dass der Gender Wage Gap im Regime mit Flächentarifverträgen im Zeitablauf gesunken ist und inzwischen deutlich geringer ausfällt als im Regime ohne Tarifverträge. Eine Zerlegungsanalyse weist darauf hin, dass dies vor allem darauf zurückzuführen ist, dass es unter Flächentarifverträgen entweder weniger unbeobachtete Unterschiede zwischen Männern und Frauen oder aber weniger Lohndiskriminierung von Frauen gibt.

Die Experteninterviews haben die Tarifpartner nach möglichen Zusammenhängen von Tarifverhandlungen und dem Gender Wage Gap in der Praxis gefragt. Von diesen werden die Ursachen für den Gender Wage Gap hauptsächlich außerhalb des Ta-

rifsystems gesehen. Auch die fehlende Repräsentanz von Frauen bei Tarifverhandlungen wird nicht als ursächlich angesehen. Hier wird eher herausgestellt, dass die Streikbereitschaft von Gruppen deren Lohnsteigerungspotenzial bestimmt.

Die ersten verhaltensökonomischen Experimente untersuchen die Ursachen für die Entstehung und Beibehaltung des Gender Wage Gap bei kollektiven Lohnverhandlungen. Hier zeigt sich, dass Gruppen, die nicht in den Verhandlungen vertreten sind, gegenüber repräsentierten Gruppen klar benachteiligt werden. Damit deuten die Befunde darauf hin, dass es eine bedeutende Rolle spielt, ob eine Beschäftigungsgruppe bei den Verhandlungen repräsentiert ist oder nicht. Das Geschlecht der verhandelnden Beschäftigungsgruppen scheint dabei von geringerer Bedeutung zu sein. So zeigt sich hinsichtlich des Kommunikationsverhaltens zwar ein Geschlechterunterschied, der männlichen Beschäftigungsgruppen tendenziell einen Vorteil verschaffen sollte. Der Ausgang der Verhandlungen wird dennoch in erster Linie durch die Repräsentanzverhältnisse in der Verhandlungskommission bestimmt.

Zusammengenommen bestätigen die Befunde der Experimente und der Interviews, dass Verhandlungsmacht eine zentrale Rolle für Verhandlungsergebnisse spielt – und Verhandlungsmacht kann entweder aus direkter Vertretung in Verhandlungskommissionen (wie in den Experimenten) oder aus wahrgenommener Streikbereitschaft (wie in den Interviews betont wurde) resultieren.

Wie lassen sich das Engagement und die Beteiligung von Frauen in Tarifverhandlungen – und damit ihre direkte Verhandlungsmacht – stärken, und welche Faktoren hemmen die Beteiligung von Frauen an Tarif- und Verhandlungskommissionen?

Die Ergebnisse der verhaltensökonomischen Experimente, deuten darauf hin, dass grundlegende geschlechtsspezifische Verhaltensmuster bestehen, die die geringe Beteiligung von Frauen in Tarifverhandlungen erklären können. Hier kommen in den Experimenten deutlich weniger Frauen in die Verhandlungssituation, weil sie sich selbst seltener dafür entscheiden für die Verhandlungsposition zu kandidieren. Zudem scheint das Ergebnis der Wahl angesichts des beobachteten geschlechtsspezifischen Wahlverhaltens entscheidend vom Geschlechterverhältnis in der Wählerschaft abzuhängen.

In der Vignettenstudie geben Frauen insgesamt deutlich seltener an, dass sie für eine Position in der Tarifkommission kandidieren würden. Ebenso erwarten Frauen im Mittel signifikant seltener, in den Verhandlungen etwas bewirken zu können. Dieser Geschlechterunterschied lässt sich durch persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmalen der Befragten „erklären“, die aber teilweise wiederum selbst Ergebnis geschlechtsspezifischen Verhaltens sein dürften. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Regelungen, die eine Anrechenbarkeit von Gremiensitzungen auf die Arbeitszeit festschreiben, dazu geeignet sein können, die Bereitschaft zur Mitarbeit zu erhöhen.

Quellen

- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S (2009): Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. In: Methoden, Daten, Analysen 3: 59-96.
- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S., Sauer, C. (2010): Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. In: Soeffner, H.-G. (Hrsg.): Unsichere Zeiten. Kongressband zum 34. DGS-Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beck, M., Opp, K.-D. (2001): Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53: 283-306.
- Blau, F. und Kahn, L. (1996): Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison, Economica 63, S29-S62.
- Blau, F. und Kahn, L. (2000): Gender Differences in Pay, Journal of Economic Perspectives 14, 75-99.
- Blau, F. und Kahn, L. (2003): Understanding International Differences in the Gender Wage Gap, Journal of Labor Economics 21, 106-144.
- BMFSFJ (2015): Manuela Schwesig startet Dialog zum Thema Lohngerechtigkeit, http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=213786.html (zuletzt abgerufen am 26.2.2015)
- Buschmann, B., Gärtner, D., Grimm, V., Osiander, C., Stephan, G. (2015a), Wann würden Frauen in Verhandlungskommissionen mitarbeiten? Quasi-experimentelle Evidenz aus einer Vignettenstudie
- Buschmann, B., Grimm, V., Rau, H., Stephan, G. (2015b): On Gender Differences in Ultimatum Collective Bargaining, Working Paper
- Destatis (2014): Gender Pay Gap 2013 bei Vollzeitbeschäftigten besonders hoch, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_104_621.html (zuletzt abgerufen am 26.2.2015)
- Feicht, R., Grimm, V., Rau, H., Stephan, G. (2015): On the Impact of Quotas and Decision Rules in Ultimatum Collective Bargaining, LASER Discussion Papers, 90.
- Gärtner, D., Grimm, V., Lang, J., Stephan, G. (2014): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap. Befunde aus einer qualitativen Studie. Industrielle Beziehungen, 3-4, 260-281.
- Gläser, J., Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Göritz, A.S. (2007): Using online panels in psychological research, In: A.N. Joinson, K.Y A. McKenna, T. Postmes und U.-D. Reips (Hrsg.), The Oxford Handbook of Internet Psychology, 473-485, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Göritz, A.S. (2010): Web panels: Replacement technology for market research, In: T.L. Tuten (Hrsg.), Enterprise 2.0: How Technology, eCommerce, and Web 2.0 are Transforming Business Virtually, Band 1, 221-235, Santa Barbara, CA: Praeger.

- Grimm, V., Lang, J., Stephan, G. (2015): Die Bedeutung von Tarifverträgen für den Gender Wage Gap * eine empirische Untersuchung, LASER Discussion Papers, 91..
- Heining, J., Scholz, T. und Seth, S. (2013): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB Querschnittmodell 2 1993-2010 (LIAB QM2 9310), FDZ-Datenreport 02/2013.
- Juhn, C., Murphy, K.M. und Pierce, B. (1991): Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence. In: M. H. Kosters (Hrsg), Workers and Their Wages: Changing Patterns in the United States, AEI Press: Washington D.C., 107-143.
- Juhn, C., Murphy, K.M. und Pierce, B. (1993): Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill, Journal of Political Economy 101, 410-442.
- Oaxaca, R. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets, International Economic Review 14, 693-709.