

Gärtner, Debora; Grimm, Veronika; Lang, Julia; Stephan, Gesine

Article

Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Gärtner, Debora; Grimm, Veronika; Lang, Julia; Stephan, Gesine (2015) : Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 3/4, pp. 260-281,
<https://doi.org/10.1688/IndB-2015-03-Gaertner> ,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26807>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196025>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Debora Gärtner, Veronika Grimm, Julia Lang, Gesine Stephan*

Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie**

Zusammenfassung – Empirische Studien weisen darauf hin, dass der Gender Wage Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke – im Tarifbereich geringer als im nicht-tarifgebundenen Bereich der Wirtschaft ausfällt. Dennoch ist es eine weitgehend offene Frage, wie sich die Strukturen und der Ablauf von Tarifverhandlungen auf den Gender Wage Gap auswirken. Der vorliegende Beitrag geht dieser Frage anhand von Interviews mit Tarifexpertinnen und -experten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in vier Branchen nach. 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 auch nur bedingt Potential zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Frauen sind den Aussagen nach in Entscheidungs- und vor allem in Verhandlungsgremien allerdings häufig unterrepräsentiert. Ein Teil der Befragten ist der Auffassung, dass die bestehende Entgeltstruktur zu Lasten von frauendominierten Berufen geht. Veränderungen bei der Arbeitsbewertung gelten jedoch aus verschiedenen Gründen als schwierig.

Collective bargaining and the gender wage gap: Findings from a qualitative study

Abstract – Empirical studies indicate that the gender wage gap is lower under collectively negotiated contracts than in firms not bound by such contracts. However, it remains an open question as to how the organisation and the process of collective negotiations affect the gender wage gap. To shed light on this question, we conducted interviews with collective bargaining experts from employers' organisations and trade unions in four different industries. Most respondents did not consider collective agreements as a possible source of wage differences between men and women. Consequently, they saw only limited potential to reduce the gender pay gap at the level of collective bargaining. According to the interviewees, however, women were often under-represented in decision-making and especially in negotiating committees. Some of the respondents believed that the existing wage structure penalises female-dominated occupations. However, they named several reasons why a revised wage structure is difficult to implement.

Key words: **industrial relations, collective bargaining, gender wage gap, expert interviews** (JEL: J52, J31, J16, J71)

* Debora Gärtner, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-Mail: Debora.Gaertner@iab.de (Korrespondenzadresse).

Prof. Dr. Veronika Grimm, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Wirtschaftstheorie, Lange Gasse 20, D – 90403 Nürnberg. E-Mail: Veronika.Grimm@fau.de

Dr. Julia Lang, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. E-Mail: Julia.Lang@iab.de.

Prof. Dr. Gesine Stephan, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. E-Mail: Gesine.Stephan@iab.de.

** Artikel eingegangen: 25.9.2014

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 1.3.2015.

1. Einleitung¹

Die Höhe der unbereinigten Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – des Gender Wage Gap – hat sich in Deutschland in den letzten Jahren kaum verändert. Sie lag im Jahr 2013 bei 22 Prozent. Allerdings bestehen deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen. So liegt der Gender Wage Gap beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe bei 26% und bei Banken und Versicherungen bei 30%; er ist damit in diesen Branchen überdurchschnittlich hoch. Sehr geringe Lohnunterschiede finden sich eher in Branchen mit einem geringen Frauenanteil, wie im Bereich Verkehr und Lagerei (3%). Auch innerhalb einzelner Wirtschaftszweige hat sich der Gender Wage Gap mit wenigen Ausnahmen über die Zeit kaum verändert. Ein Rückgang des Gender Wage Gap zeigt sich eher in Branchen, die generell durch eine geringere Lohnlücke gekennzeichnet sind. So gab es beispielsweise im Bereich Erziehung und Unterricht zwischen 2006 und 2013 einen Rückgang von 16% auf 8% (Destatis 2014). Auch wenn Unterschiede in arbeitsmarktrelevanten Merkmalen einen Teil dieser Unterschiede erklären, verdienen Frauen selbst bei vergleichbarer Qualität und Tätigkeit pro Stunde im Mittel immer noch weniger als Männer. Im Jahr 2010 lag der bereinigte Gender Wage Gap bei 7% (Destatis 2013).

In Deutschland haben Tarifverhandlungen einen maßgeblichen Einfluss darauf, wie die Lohnverteilung ausgestaltet ist. Können Tarifverhandlungen dementsprechend zum Abbau der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen beitragen? In Tarifverhandlungen werden zwar keine unterschiedlichen Löhne für Männer und Frauen als solche vereinbart. Jedoch schreiben Rahmentarifverträge Arbeitsbewertungsverfahren fest, die im Zusammenspiel mit der konkreten Umsetzung auf der betrieblichen Ebene geschlechtsspezifische Lohnunterschiede beeinflussen können. Dickens (2000) diskutiert, dass die Durchsetzung von Gleichstellungszielen über Lohnverhandlungen gegenüber einer gesetzlichen Regulierung verschiedene Vorteile haben kann: Flexibilität, Akzeptanz, Legitimität, Durchsetzbarkeit sowie eine Sprachrohrfunktion für die beteiligten Parteien.

Der vorliegende Beitrag präsentiert Befunde aus 18 Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner aus vier ausgewählten Branchen. Ziel dieser Interviews war es, Einblicke in Abläufe und Strukturen von Tarifverhandlungen

¹ *Danksagungen:* Wir danken allen Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmern für ihre Beteiligung an der Studie, für ihre Zeit und für ihre Bereitschaft, uns einen Einblick in Verhandlungsstrukturen und -abläufe zu geben. Bei Volker Daumann, Elke Dony, Barbara Knapp und Karsten Strien bedanken wir uns für ihre Mitarbeit bei der Durchführung und Auswertung der Interviews. Ohne diese Unterstützung wäre die vorliegende Arbeit nicht möglich gewesen. Christoph Köhler, Markus Promberger und Holger Rau sowie zwei anonymen Gutachtern danken wir für wertvolle Hinweise. Dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) danken wir für die finanzielle Förderung des Forschungsvorhabens „Experimentelle Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap“, in dessen Rahmen dieser Beitrag entstand. Dabei möchten wir uns besonders bei Thomas Fischer, Katharina Greszczuk und Anja Heinze aus dem Referat „Faire Einkommensperspektiven“ für ihre ausgesprochen konstruktive Unterstützung bedanken.

zu gewinnen, die einen Einfluss auf den Gender Wage Gap haben können. Die diskutierten Themen lassen sich zwei Schwerpunkten zuordnen.

1. *Verhandlungsstrukturen und Ablauf von Tarifverhandlungen*: Wie setzen sich die Entscheidungs- und Verhandlungsgremien zusammen? Wie erfolgt die Auswahl der Gremienmitglieder? Wie werden Angebote aufgestellt, wie wird über Forderungen und Angebote entschieden, wie laufen die Verhandlungen ab, und wer entscheidet über die Annahme eines Verhandlungsergebnisses? Welche aktuellen Entwicklungen gibt es bei den Entgeltstrukturen?
2. *Thematisierung und Einschätzung des Gender Wage Gap*: Welche Rolle spielt der Gender Wage Gap in Tarifverhandlungen und innerhalb von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften? Welche zentralen Ursachen sehen die Expertinnen und Experten für den Gender Wage Gap, und haben sie Lösungsvorschläge?

Der Beitrag präsentiert unseres Wissens erstmalig Einschätzungen von Praktikerinnen und Praktikern zu möglichen Zusammenhängen zwischen den Strukturen und dem Ablauf von Tarifverhandlungen und dem Gender Wage Gap. Er gliedert sich erstens in die Literatur ein, die Strukturen und Abläufen deutscher Tarifverhandlungen nachgeht (z.B. Schilling 1978; Schnabel 1997). Zweitens ergänzt er betriebswirtschaftliche und juristische Analysen der Rolle von Tarifverhandlungen für den Gender Wage Gap, die den Aspekt der Arbeitsbewertung betonen (z.B. Krell/Winter 2011; Fuchs 2009), um aktuelle Befunde zu Einschätzungen der Beteiligten.

2. Stand der Forschung und institutioneller Rahmen

2.1 Zentrale Einflussfaktoren auf den Gender Wage Gap

Die relativen Löhne unterschiedlicher Gruppen auf dem Arbeitsmarkt werden von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Von besonderem Interesse für die hier untersuchte Fragestellung sind mögliche Zusammenhänge zwischen der Tarifbindung von Betrieben und der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Darüber hinaus beeinflussen insbesondere die Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen, Segregationsprozesse, eine mögliche Diskriminierung bestimmter Beschäftigtengruppen sowie die Familien- und Abgabenpolitik die Höhe geschlechtsspezifischer Lohndifferenziale. Oftmals bestehen zwischen diesen Einflussfaktoren dabei Querverbindungen – so gibt es z.B. Zusammenhänge zwischen Tarifverhandlungen und den Auswirkungen von Segregationsprozessen sowie zwischen Tarifverhandlungen und dem Spielraum für Diskriminierung.

Wie können sich *Tarifverhandlungen* auf das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial auswirken? Da Unternehmen in Deutschland bei der Entlohnung nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern differenzieren, profitieren alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Betriebs von den Verhandlungsergebnissen. Gerlach/Stephan (2006) zeigen, dass die Löhne innerhalb flächentarifgebundener Betriebe stärker gestaucht sind als innerhalb von tarifungebundenen Betrieben. Auch die zwischenbetriebliche Lohnspreizung ist bei Betrieben mit Flächentarifverträgen geringer. Dies dürfte für Frauen vorteilhaft sein, da sie sich häufiger als ihre männlichen Kollegen am unteren Ende der Lohnverteilung befinden. Aufgrund der einhergehenden Standardisierung der Löhne werden außerdem

die Möglichkeiten für eine Lohndiskriminierung begrenzt. Gartner/Stephan (2004) und Heinze/Wolf (2010) zeigen für Deutschland, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke geringer ausfällt, wenn Unternehmen einen Betriebsrat haben oder einen Tarifvertrag anwenden.

Ob (Lohn-)Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Tarifverhandlungen explizit diskutiert werden, kann auch davon abhängen, wie stark Frauen in den Verhandlungen vertreten sind. Kirsch und Blaschke (2014) untersuchen mithilfe leitfadengestützter Interviews von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern die Effekte der Einführung von Frauenquoten bei ver.di und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Sie kommen zu dem Schluss, dass das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen bei beiden Institutionen und in Tarifverhandlungen an Bedeutung gewonnen hat. Dies läge aber weniger an dem Frauenanteil in den Gremien als solchem, als vielmehr daran, dass engagierte Frauen in Gremien das Thema Gleichstellung immer wieder aufbringen. Heery (2006) untersucht für Großbritannien auf Basis einer Befragung von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern unter anderem, welche Eigenschaften der verhandelnden Gewerkschaftsmitglieder einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Thematisierung von Lohnungleichheiten in Verhandlungen haben. Wichtig ist zunächst ihr Kontakt zu Gleichstellungsexperten, was auf die Bedeutung der Sprachrohrfunktion (Voice) verweist. Aber auch die Interpretation formaler Rollen von Repräsentanten durch diese (Choice) ist von Bedeutung. Dabei ist weniger das Geschlecht der Verhandelnden entscheidend, als vielmehr ihr Bekanntheit zu Gleichstellungsfragen.

Einen zentralen Ansatz zur Erklärung von Einkommensunterschieden liefert die *Humankapitaltheorie*, deren wichtigste Annahme darin besteht, dass eine höhere Qualifikation in einer höheren Produktivität und damit in höheren Löhnen resultiert (Becker 1975). Während dies den Einkommensnachteil älterer Frauen teils erklären kann, haben Frauen in den jüngeren Altersgruppen die Männer diesbezüglich aber sogar überholt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012). Unterschiede in der Erwerbsbiografie dürften hingegen immer noch eine wichtige Rolle für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede spielen. Sie folgen vor allem daraus, dass Frauen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten mehr Erwerbsunterbrechungen aufweisen und höhere Flexibilitätsbedürfnisse haben (Beblo/Wolf 2003).

Häufig gehen *Segregationsprozesse* mit Lohnunterschieden einher. Erstens tendieren Frauen dazu, typische Frauenberufe zu wählen (Mischke/Wingerter 2012, Vollmar 2013). Entsprechend wirkt sich die Bewertung von Tätigkeiten und Berufen auf Lohnunterschiede aus. Insbesondere die Eingruppierung von Berufen in Entgeltgruppen – die in Rahmentarifverträgen erfolgt – dürfte für geschlechtsspezifische Lohndifferenziale im Tarifbereich eine wichtige Rolle spielen. Über den Markt erklärbar wären aus Segregation resultierende Lohndifferenziale, wenn es durch diese zu einem Überangebot von Frauen in bestimmten Berufen kommt (Bergmann 1974). Nach Ergebnissen von Jurajda/Harmgart (2004) spielt in Deutschland die Verdrängung von Frauen in Niedriglohnbeschäftigungen für geschlechtsspezifische Lohndifferenzen jedoch keine gewichtige Rolle. Busch (2013) untersucht, welche Bedeutung eine geringere Bewertung weiblich konnotierter Arbeitsinhalte (z.B. Pflegetätigkeiten) im Vergleich zu männlich konnotierten Arbeitsinhalten (z.B. technische Tätigkeiten) für die gerin-

gere Entlohnung in frauendominierten Berufen hat. Ein negativer Effekt geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte zeigt sich vor allem für Männer, die in frauendominierten Berufen tätig sind. Frauen verdienen in diesen Berufen hingegen deswegen weniger, weil sie weniger Überstunden leisten.

Zweitens kann neben einer Segregation nach Berufen auch eine Segregation von Frauen in bestimmte Betriebe beobachtet werden. Hinz/Gartner (2005) ermitteln deutliche geschlechtsspezifische Lohndifferenziale innerhalb westdeutscher Berufe und Betriebe, wobei für die Erklärung dieser Differenziale die Segregation nach Betrieben sogar eine wichtigere Rolle spielt als die Segregation nach Berufen. Drittens sind Frauen immer noch deutlich seltener in Führungspositionen vertreten als Männer (Kohaut/Möller 2013). Busch und Holst (2013) zeigen, dass, – im Gegensatz zu Beschäftigten ohne Führungsposition, bei denen ein Verdienstabschlag für Frauen in frauendominierten Berufen ermittelt wird – bei Führungskräften der Frauenanteil im Beruf keine Rolle für die Entlohnung spielt. Eine mögliche Erklärung hierfür kann unter anderem sein, dass in solchen Positionen Qualifikationsanforderungen relativ ähnlich sind und weiblich konnotierte Arbeitsinhalte eine geringere Bedeutung haben.

Diskriminierung bezeichnet eine systematische Ungleichbehandlung, die auf sachfremden Kriterien beruht. Lohndiskriminierung lässt sich relativ selten direkt messen. Häufig wird der bereinigte Gender Wage Gap als Obergrenze für potenzielle Diskriminierung bezeichnet (da es die zugrundeliegenden Daten in der Regel nicht erlauben, alle produktivitätsrelevanten Eigenschaften in den Berechnungen zu berücksichtigen). Krell/Winter (2011) betonen, dass das Problem heutzutage weniger eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ist, sondern dass Frauen für gleichwertige Arbeit geringer bezahlt, also mittelbar diskriminiert werden. Für mittelbare Diskriminierung spielen Verfahren der Arbeitsbewertung eine zentrale Rolle; diese werden wiederum meist auf tariflicher Ebene gestaltet.

Welche Ursachen für Diskriminierung nennt die ökonomische Literatur? Lohn-diskriminierung von Frauen kann zunächst eine Folge von Präferenzen – wenn Unternehmensleitungen Männer präferieren – und unvollständigem Wettbewerb sein (Becker 1971). Wenn Arbeitgeber Marktmacht besitzen, führt dies zu monopsonistischer Diskriminierung (Manning 2003). Tatsächlich scheint der Verlust von Marktmacht die Wahrscheinlichkeit diskriminierendes Verhalten zu verringern (Black/Brainerd 2002; Hellerstein/Neumark/Troske 2002). Hirsch, König und Möller (2009, 2013) zeigen für Deutschland, dass das unerklärte Lohndifferenzial in ländlichen Regionen höher ausfällt. Dies lässt sich damit erklären, dass es dort weniger potenzielle Arbeitgeber für Frauen gibt, und diese seltener als Männer zu längeren Pendelzeiten bereit sind. Von statistischer Diskriminierung wird schließlich gesprochen, wenn Betriebe das Geschlecht – bei unvollständiger Information über die Produktivität von Arbeitnehmern – als Hilfskriterium zur Vorhersage der Produktivität nutzen (Aigner/Cain 1977). Tarifverträge können durch die Standardisierung die Potenziale für solche Lohndiskriminierung begrenzen.

Der Staat kann vor allem durch *Familienpolitik* und *Abgabenpolitik* einen Einfluss auf geschlechtsspezifische Lohndifferenziale nehmen. Familienpolitik wirkt sich insbesondere durch die Ausgestaltung von Erziehungszeiten und die Förderung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten aus. Obwohl die Erwerbsorientierung von Frauen

bzw. auch von Müttern im Zeitverlauf gewachsen ist, hat sich die Dauer der Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes in den letzten Jahrzehnten verlängert. Das ist vor allem auf die schrittweise Ausdehnung der gesetzlich garantierten Erziehungszeit von vier Monaten auf maximal drei Jahre zwischen 1979 und 1992 zurückzuführen (Gottschall/Bird 2003; Aisenbrey/Evertsson/Grunow 2009; Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011). Durch das 2007 eingeführte Elterngeld hat sich zwar die Erwerbsbeteiligung von Müttern im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes reduziert, dafür ist aber die Rückkehrwahrscheinlichkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes gestiegen (Geyer/Haan/Spieß/Wrohlich 2012). Auch die Ausgestaltung des Steuer- und Transfersystems setzt schließlich wichtige Anreize dafür, sich für oder gegen eine längere Erwerbsunterbrechung und für oder gegen eine Vollzeitätigkeit zu entscheiden, mit allen daraus folgenden Konsequenzen für das Verdienstpotezial. So kommen Eichhorst/Kendzia/Peichl/Pestel/Siegloch/Tobsch (2011) zu dem Ergebnis, dass Frauen in Paarhaushalten bei einer Abschaffung von Mini- und Midi-Jobs ihr Arbeitsangebot ausweiten würden. Noch deutlich stärkere Angebotseffekte würde eine Umstellung der Besteuerung vom Ehegattensplitting auf eine gemeinsame Veranlagung haben. Auf die Tarifpolitik kann der Staat aufgrund des Prinzips der Tarifautonomie keinen direkten Einfluss nehmen.

2.2 *Der institutionelle Rahmen*

Das deutsche System industrieller Beziehungen ist vor allem durch den *Flächentarifvertrag* gekennzeichnet. Flächentarifverträge werden für einzelne Tarifgebiete zwischen einem Arbeitgeberverband bzw. mehreren Arbeitgeberverbänden und einer Gewerkschaft bzw. mehreren Gewerkschaften abgeschlossen und sind für die Mitgliedsfirmen der beteiligten Verbände bindend. Die Verhandlungen finden meist nicht bundesweit, sondern regional statt. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass ein Unternehmen mit einer Gewerkschaft einen Haustarifvertrag abschließt, dessen Regelungen vom Flächentarifvertrag abweichen. Flächentarifverträge können weiterhin unter bestimmten Voraussetzungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. dem jeweiligen Landesarbeitsministerium für das Tarifgebiet als allgemeinverbindlich erklärt werden (dies ist jedoch eher die Ausnahme). Darüber hinaus kann der Gesetzgeber über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in bestimmten Branchen mit Bezug auf einen gültigen Tarifvertrag Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festlegen.

Ein erstes wichtiges *Ziel* von Gewerkschaften ist die Verbesserung des Lebensstandards der Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft (z.B. Gerlach/Stephan 2002). Ein zweites wichtiges Ziel ist traditionell „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und damit die Reduzierung der innerbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Lohnstreueung. Erreicht wird dies im Rahmen von Tarifverhandlungen üblicherweise dadurch, dass Löhne an die Leistungsgruppe gebunden werden, oft in Kombination mit einer senioritätsabhängigen Entlohnungskomponente.

Tarifverträge regeln verschiedene Aspekte der Arbeitsbeziehung – wie Entgelthöhe, Urlaubsanspruch, Arbeitszeit etc. (z.B. WSI-Tarifarchiv 2014). *Vergütungstarifverträge* schreiben Entgelterhöhungen fest. In der Regel steigt das Entgelt für alle Entgeltgruppen um den gleichen Prozentsatz. In einigen Fällen werden auch soziale Komponenten verhandelt, bei denen die unteren Entgeltgruppen prozentual höhere

Zuwächse realisieren oder die Erhöhung in einem für alle Entgeltgruppen gleichen Festbetrag besteht. Die Laufzeit beträgt üblicherweise zwischen einem und zwei Jahren. Der *Manteltarifvertrag* regelt die Arbeitsbedingungen, z.B. vom gesetzlichen Mindestanspruch abweichende Regelungen bei Urlaub, Kündigung und Arbeitszeit. Manteltarifverträge werden meistens für mehrere Jahre abgeschlossen. Möglich sind auch unterschiedliche Laufzeiten für einzelne Aspekte innerhalb des Vertrages. Zusätzlich werden für weitere Themen auch *sonstige Tarifverträge* abgeschlossen. In diesen werden z.B. Ansprüche auf Weiterbildungen, betriebliche Altersvorsorge oder Sonderzahlungen geregelt.

Für die Frage nach den Auswirkungen von Tarifverhandlungen auf den Gender Wage Gap sind insbesondere die Regelungen des *Rahmentarifvertrags* von hoher Bedeutung. Diese legen die Entgeltstruktur durch die *Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten* fest, indem sie diese Vergütungsgruppen zuordnen. Hierdurch kann ein Gender Wage Gap festgeschrieben werden, wenn Berufe mit hohem Frauenanteil einer niedrigen Entgeltgruppe zugeordnet werden, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund zu erkennen ist. Die Laufzeit beträgt in der Regel mehrere Jahre. Spillover-Effekte in nicht-tarifgebundene Bereiche der Wirtschaft können zur Folge haben, dass sich dies über den tariflich gebundenen Bereich hinaus auswirkt.

Der zuletzt angesprochene Aspekt spielt in der aktuellen Fachdiskussion eine gewichtige Rolle und wird dort vor allem aus betriebswirtschaftlicher und juristischer Sicht behandelt. Krell/Winter (2011) betonen, dass erstens auf der *tariflichen Ebene* zu prüfen ist, ob in Rahmentarifverträgen herangezogene Arbeitsbewertungsverfahren selbst diskriminierend sind. Als Handlungsorientierungen für die Tarifpolitik führen sie auf: a) Tarifverträge müssen objektive Kriterien enthalten, b) für die Bewertung frauendominierter Tätigkeiten müssen die gleichen Kriterien verwendet werden wie für die Bewertung männerdominierter Tätigkeiten, c) die einzelnen Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden, d) die Kriterien müssen in ihrer Gesamtheit der Art der zu verrichtenden Arbeit Rechnung tragen. Weder die herkömmlichen summarischen noch die analytischen Verfahren könnten – so die Autorinnen – aus dieser Perspektive als diskriminierungsfrei gelten. Die Erfahrungen mit zwei großen Tarifreformprojekten der jüngeren Vergangenheit in der Metall- und Elektroindustrie sowie im Öffentlichen Dienst diskutiert Jochmann-Döll (2011) durchaus kritisch.

Zweitens müsse aber auch auf der *betrieblichen Ebene* geprüft werden, ob es bei der Anwendung tariflich entwickelter Verfahren zu Diskriminierungen kommt (Krell/Winter 2011). Denn die konkrete Umsetzung der Rahmentarifverträge erfolgt (unter Beteiligung des Betriebsrats) in den Betrieben. In diesem Prozess können geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verstärkt werden, wenn Frauen und Männer mit sehr ähnlichen Tätigkeiten unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet werden. Das BMFSFJ hat das Instrument „*Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland*“ entwickelt, mit dessen Hilfe Betriebe auf freiwilliger Basis ökonomisch analysieren können, ob in ihrem Betrieb eine bereinigte oder unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke vorliegt (www.logib-d.de; s. auch Beblo/Ohlert/Wolf 2011). Dabei geht es letztlich darum, dass gleiche Arbeit gleich entlohnt werden sollte und strukturelle Verdienstunterschiede reduziert werden. Tondorf/Jochmann-Döll (2011) schlagen mit dem Entgeltgleichheitscheck ein weiteres, rechtlich orientiertes Instrument vor (

check.de). Ziel ist, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gleich entlohnt wird. Hierdurch soll auch eine mögliche Unterbewertung von Frauentätigkeiten berücksichtigt werden. Solche Instrumente können Lohnbildungsprozesse innerhalb von Unternehmen transparent machen und Ansatzpunkte für die Verringerung der Entgeltungleichheit aufzeigen.

3. Aufbau der Untersuchung

Die Experteninterviews sollen zunächst detaillierte und aktuelle Erkenntnisse zur Tarifrealität in verschiedenen Branchen liefern. Dabei sind sowohl der Ablauf der Tarifverhandlungen als auch die Inhalte bzw. Ergebnisse bisheriger Verhandlungen von Interesse. Weiterhin soll die organisationsinterne Diskussion über den Gender Wage Gap beleuchtet werden. Ziel der Interviews ist es, grundlegende Handlungsmuster und Entscheidungslogiken der Akteure nachzuzeichnen.

Methodisch basiert die vorliegende Studie auf *nicht-standardisierten, leitfadengestützten Experteninterviews* (Gläser/Laudel 2010). Diese eignen sich in besonderem Maße dazu, Expertenwissen zu erschließen, da sie hinreichend flexibel sind, um auf das spezifische Wissen jedes Gesprächspartners einzugehen. Ein Interviewleitfaden enthält die Fragen, die in jedem Interview beantwortet werden sollen. Dabei sind aber weder die Frageformulierungen noch die Reihenfolge der Fragen verbindlich. Um umfangreiche Antworten zu bekommen, können ad hoc Nachfragen erforderlich werden.

In den leitfadengestützten Interviews werden dabei 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 ist 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.

Die *Fallauswahl* der vier Branchen, in denen die Experteninterviews durchgeführt wurden, erfolgte so, dass Branchen mit unterschiedlich hohem Frauenanteil und einer unterschiedlich langen Gültigkeitsdauer der Entgeltstruktur (diese wurde bereits vor langer Zeit bzw. alternativ erst vor kurzem neu vereinbart) einbezogen wurden. Dabei wurden nur relativ große Branchen berücksichtigt, sowohl aus dem Dienstleistungsbereich als auch aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Zu den einzelnen Fällen zählen jeweils alle am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. In Deutschland gibt es nicht viele Tarifverträge, die für sehr viele Beschäftigte abgeschlossen werden. Daher ist es erforderlich, die Fälle weitgehend zu anonymisieren. Andernfalls wäre es möglich, auf einen Tarifvertrag und im weiteren Schritt auf einen Interviewpartner rückzuschließen.

Interviews wurden jeweils 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 (T) wurden, wenn in der Organisation vorhanden,

auch Expertinnen zum Thema Gender (G) befragt. Dies war nur auf Seiten der Gewerkschaften der Fall, bei den Arbeitgeberverbänden gab es keine expliziten Ansprechpersonen in solch einer Position, teilweise wurde diese Rolle von den Tarifexpertinnen und -experten mit übernommen (T&G). Insgesamt wurden 18 Interviews realisiert, mit der Tabelle 1 dargestellten Aufteilung der Interviews auf Fälle und Organisationen.

Tab. 1: Übersicht über die geführten Interviews

	Gewerkschaften (Gew)	Arbeitgeberverbände (AGV)
Fall 1	2 (1 T, 1 G)	1 (T&G)
Fall 2	2 (1 T, 1 G)	1 (T)
Fall 3	6 (3 T, 3 G)	3 (2 T&G, 1 T)
Fall 4	2 (1 T, 1 T&G)	1 (T)

Anmerkung: T = Expertinnen und Experten zum Thema Tarifverhandlungen, G = Expertinnen zum Thema Gender

Die Interviews wurden zwischen Juli und Oktober 2013 durchgeführt. Die ursprünglich angesetzte Interviewdauer betrug etwa eine Stunde, wurde aber in den meisten Fällen überschritten. Die tatsächliche Dauer der Interviews lag zwischen 52 und 130 Minuten. Alle Interviews wurden als Tandem-Interviews geführt. In den meisten Fällen wurde eine Person befragt, drei Interviews wurden mit zwei und ein Interview mit drei Personen durchgeführt. Die Audioaufzeichnungen der Interviews wurden transkribiert und anschließend in MAXQDA eingelesen und codiert. Im weiteren Verlauf erfolgte eine Verdichtung auf Interviewebene sowie auf Fall- bzw. Branchenebene und eine qualitative Inhaltsanalyse.

4. Ergebnisse zu Strukturen und Abläufen kollektiver Lohnverhandlungen

4.1 Verhandlungsstrukturen

Bei den Verhandlungsstrukturen innerhalb der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ist zunächst zwischen der Ebene der Entscheidungsgremien und der Verhandlungsgremien zu unterscheiden. Das Entscheidungsgremium wird meist durch die Mitglieder einer Organisation in der Fläche bzw. durch die Mitgliederversammlung auf Zeit (z.B. für 4 Jahre) gewählt. In kleineren Gewerkschaften ist das Verfahren zur Benennung von Gremiumsmitgliedern aber zum Teil auch weniger stark reglementiert und die Dauer der Mitgliedschaft flexibel.

Häufig ist das Entscheidungsgremium die *Tarifkommission*. Aus der Tarifkommission wird dann in der Regel das Verhandlungsgremium, oftmals als *Verhandlungskommission* bezeichnet, gewählt bzw. werden die Mitglieder ernannt. Teilweise sind in den Verhandlungsgremien aber auch bereits vorher festgelegte Mitglieder vertreten, die aufgrund ihrer Position bzw. Funktion an den Tarifverhandlungen beteiligt sind. Die Verhandlungskommission (bzw. in einzelnen Verhandlungsrunden manchmal auch Teilgruppen davon, häufig sogenannte Sondierungskommissionen) führt die eigentlichen Verhandlungen, hat aber in der Regel keine Entscheidungsbefugnis. Die Ent-

scheidung über die Annahme oder Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses wird von den Mitgliedern der Tarifkommission getroffen. Nur in einzelnen Fällen sind Tarifkommission und Verhandlungskommission identisch.

Mitglieder der Entscheidungsgremien sind bei den betrachteten Fällen im Regelfall sowohl auf Seiten der Arbeitgeberverbände als auch auf Seiten der Gewerkschaften *Ehrenamtliche*: Das Wissen von Ehrenamtlichen aus den Betrieben und die Erfahrungen der Basis vor Ort sind für die Verhandlungen sehr wichtig. Die Verhandlungsgremien der Arbeitgeberverbände bestehen meistens sowohl aus hauptamtlichen als auch ehrenamtlichen Mitgliedern, die Verhandlungsgremien der Gewerkschaften eher aus hauptamtlichen und nur teilweise aus ehrenamtlichen Mitgliedern. Allerdings wurde von manchen Befragten auch auf Gewerkschaftsseite betont, dass es wichtig ist, Ehrenamtliche bis in die Spitze der Verhandlungsführung zu beteiligen, um so die Basis im Verhandlungsprozess „mitzunehmen“.

Wie stark sind *Frauen* in den Gremien vertreten? Bei den Arbeitgeberverbänden waren in den untersuchten Branchen die Gremien überwiegend mit Männern besetzt. Für die Zusammensetzung der Gremien der Gewerkschaften hingegen spielen *Quotenregelungen*, auch bezüglich des Frauen- und Männeranteils, meist eine wichtige Rolle. Nur kleinere Gewerkschaften haben solche Quotierungen nicht. Konkret bedeutet das, dass in den großen Gewerkschaften Frauen proportional zu ihrer Mitgliederanzahl in Gremien vertreten sind. Dies gilt für die Tarifkommission, für die Zusammensetzung der Verhandlungsspitzen gelten aber oft keine Muss- sondern Soll-Quoten. Aus strategischen Gründen kann es nötig werden, in den kleineren Verhandlungsgruppen von der Quotierung abzuweichen. Das hat zur Folge, dass die Verhandlungsführung auf Seiten der Gewerkschaften oftmals *männerdominiert* ist.

Ein in einigen Interviews genannter weiterer Aspekt ist, dass Mitglieder erst einmal zur Gremienarbeit bereit sein müssten. Wenn Frauen aus zeitlichen oder anderen Gründen nicht bereit seien, in Gremien mitzuwirken, können auch (weiche) Quoten nicht verhindern, dass Frauen in Verhandlungsgremien unterproportional vertreten seien. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass trotz Bemühungen von Seiten größerer Gewerkschaften, den Frauenanteil in Gremien zu erhöhen, in den Verhandlungsspitzen Frauen häufig unterrepräsentiert sind.

Bei der Zusammensetzung von Gremien berücksichtigen Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertreter zudem häufig weitere Merkmale der Mitgliederstruktur, z.B. die Branchenstruktur oder die regionale Herkunft. Auf Seiten der Gewerkschaften werden teils auch unterschiedliche Berufsgruppen berücksichtigt. Dabei wird von einem Teil der Befragten die Meinung vertreten, dass die Repräsentanz bestimmter Berufsgruppen in den Gremien keinen Einfluss auf die Verhandlungen habe. Vielmehr spiele die Streikbereitschaft einzelner Berufsgruppen eine wichtige Rolle. Eine interviewte Person vertritt aber auch eine gegenteilige Meinung:

„...selbstverständlich, das spielt auch eine Rolle: wer ist beispielsweise in der Verhandlungskommission und kann da unmittelbar aus eigenem Erleben, aus eigener Betroffenheit dann gegebenenfalls direkt gegenüber der Arbeitgeberseite tätig werden.“ (Gew7)

Von vielen Befragten wird betont, dass *personelle Konstanz* in den Gremien eine wichtige Rolle für ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen den Verhandelnden der Tarifpartei-

en spiele. Viele Gremienmitglieder bleiben über mehrere Wahlperioden hinweg in der Verhandlungskommission.

4.2 *Ablauf der eigentlichen Verhandlungen*

Der heute übliche Ablauf von Tarifverhandlungen über Flächentarifverträge in den verschiedenen Branchen und Regionen hat sich durch viele Verhandlungsrunden entwickelt (s. hierzu auch Schnabel 1997). Am häufigsten – ca. alle ein bis zwei Jahre – werden Entgelttarifverträge verhandelt. Hier sind die Abläufe sehr standardisiert. Im Regelfall kündigt die Gewerkschaftsseite fristgerecht den Entgelttarifvertrag (bzw. Lohn-, Gehaltstarifvertrag) mit der Forderung nach Entgelterhöhung. Manteltarifverträge und einzelne qualitative Aspekte werden zum Teil auch ohne Kündigung des jeweiligen Tarifvertrags verhandelt, und das unter Umständen über sehr lange Zeiträume.

Vor dem eigentlichen Beginn einer Tarifrunde wird in den meisten Fällen innerhalb der Organisationen über die derzeit geltenden Tarifverträge sowie die abgelaufene Tarifrunde beraten und *Vorüberlegungen* angestellt. Dies geschieht auch in Abstimmung mit den Mitgliedern, z.B. durch Mitgliederbefragungen oder Regionalkonferenzen, um Erfahrungen der Basis vor Ort zu berücksichtigen und auf Gewerkschaftsseite auch um die Mobilisierungsbereitschaft der Mitglieder zu klären.

Zur Vorbereitung der Verhandlungen treffen sich die Verhandlungsführungen häufiger zu *informellen Gesprächen* („Nicht-Gespräche“). Bei diesen werden Positionen abgeklärt, ohne dass bereits Verhandlungen stattfinden. Bei solchen informellen Vorabgesprächen spielt das bereits erwähnte Vertrauen zwischen den Verhandlungsführern der Tarifpartner eine große Rolle. Vor allem bei der Verhandlung qualitativer Themen erfolgen auch während der Verhandlungsrunden über längere Zeiträume hinweg teilweise intensive und regelmäßige informelle Gespräche mit der Gegenseite.

Im Anschluss an die Kündigung beginnen die Verhandlungen zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Verhandlungen ziehen sich immer über mehrere Tage bzw. Treffen hin. Bei Entgeltverhandlungen erfolgt am *ersten Verhandlungstag* eine Art „*Wimpeltausch*“ (AGV6). Beteiligt sind teils sogar die gesamten Tarifkommissionen beider Seiten, die in den späteren Verhandlungen (außer zum Teil auch in der letzten Runde) nicht mehr vor Ort sind. Der erste Verhandlungstag ist in allen betrachteten Fällen eher als ritualisierte Vorbereitung für die eigentlichen Verhandlungen zu sehen:

„In der ersten Verhandlungsrunde, da können Sie immer die Uhr danach stellen, da erklären wir uns gegenseitig die volkswirtschaftliche Welt.“ (AGV1)

„Das ist Ritual im Wesentlichen.“ (AGV2)

Die Verhandlungskommission besteht normalerweise auf Seiten der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aus gleich vielen Personen. Viele Interviewte betonten den Vorteil möglichst kleiner Verhandlungsrunden. Es können – z.B. in besonders schwierigen oder festgefahrenen Verhandlungssituationen – auch Spitzengespräche unter vier Augen erforderlich sein. Zwischen der Verhandlungsspitze (in manchen Fällen die Sondierungskommission) und der Verhandlungskommission gibt es regelmäßige Rückkopplungen.

Arbeitgeber stellen in den Verhandlungen meist keine eigenen Forderungen auf; sie machen spät(er) ein Angebot. Einmal gemachte Aussagen, zumindest in größeren Runden, gälten und könnten nicht einfach rückgängig gemacht werden. Ein Interviewpartner beschreibt dieses Verhalten mit dem Stichwort „*Mikado-Theorie, nämlich wer sich als erster bewegt, hat verloren*“ oder auch mit dem „*Grundsatz aus dem Skat, was liegt, das liegt*“ (AGV6). Auch wenn man sich am Ende kompromissbereit zeigen müsse, zähle ein rituelles Beharren auf eigene Positionen. Während der Verhandlungen gibt es organisationsintern eine Auseinandersetzung über Forderungen und Angebote.

Gewerkschaften untermauern ihre Position bei den Verhandlungen nach Abläufen der Friedenspflicht häufig mit *Warnstreiks*. Für die Verhandlungen könne es eine Rolle spielen, welche Berufsgruppen (s. hierzu auch Dingeldey/Kathman/Schroeder 2015 in diesem Heft) an dieser Stelle mobilisiert werden können und sollen. Streikbereitschaft werde bei Verhandlungen belohnt. Letztendlich sei die Streikmacht einzelner Berufsgruppen für die Durchsetzung von Forderungen bei Tarifverhandlungen viel entscheidender als Fragen der Gerechtigkeit im Sinne einer „gerechten“ Verteilung zwischen Berufen allgemein bzw. zwischen frauen- und männerdominierten Berufen:

„Tarifpolitik hat nichts mit Gerechtigkeit zu tun. Tariffragen sind Machtfragen.“ (Gew6). Vor allem bei Entgeltstrukturfragen könne der Organisationsgrad innerhalb einer Berufsgruppe einen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis haben; kleinere und weniger kampfstärke Berufsgruppen seien hier auf Solidarität angewiesen.

Ist ein Verhandlungsergebnis erzielt, muss über dieses in den Entscheidungsgremien abgestimmt werden. Hierbei werde häufig versucht, eine sehr *deutliche Mehrheit* zu erreichen, sodass das Ergebnis vom Großteil der Mitglieder getragen werde. Teils lasse die Tarifkommission auch die Mitgliederbasis über das Ergebnis abstimmen.

Bei einem Scheitern der Verhandlungen wird häufig die Schlichtung genutzt. Kommt es zu keiner Einigung, kann in Gewerkschaften über einen Erzwingungsstreik abgestimmt werden. Jedoch führt ein solcher „*alle Beteiligten an die Grenzen ihrer Belastbarkeit*“ (Gew6) und verursache hohe Kosten. Er werde daher selten als Maßnahme zur Durchsetzung von Forderungen herangezogen.

Das Geschlecht der Personen in den Verhandlungsgremien hat nach Meinung der meisten Befragten keinen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis (zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Heery 2006): Selbst wenn Frauen möglicherweise anders verhandelten als Männer, wirkten sich mögliche Unterschiede nicht auf das Ergebnis aus. Zudem führe ein höherer Frauenanteil in den Gremien nicht zwangsläufig dazu, dass Themen wie der Gender Wage Gap eher zur Sprache kämen:

„Frauen in der Tarifkommission heißt ja nicht unbedingt gleich, dass das Thema Diskriminierung thematisiert wird. Sowohl Männer als auch Frauen müssen erst mal sensibilisiert sein für das Thema.“ (Gew2)

Trotzdem wird von einigen Befragten auf Seiten der Gewerkschaften angebracht, dass mehr Frauen für die Tarifarbeit mobilisiert werden sollten, damit das Thema Lohnungleichheiten in Tarifverhandlungen stärker eingebracht würde.

4.3 Verhandlungen über die Entgeltstruktur

Wie in Kapitel 2 beschrieben, kann die Segregation von Frauen und Männer in Berufe eine wichtige Rolle für den Gender Wage Gap spielen. Im Gegensatz zu den ritualisierten und sehr regelmäßig stattfindenden Entgeltverhandlungen sind Verhandlungen über eine Änderung von Rahmentarifverträgen – also der Entgeltstruktur – sehr komplex und langwierig.

In den meisten Fällen herrscht Einigkeit darüber, dass vorhandene Entgeltstrukturen häufig veraltet und nicht mehr zeitgemäß seien und unbedingt verändert werden müssten. Zum Teil wären Berufe beschrieben, die gar nicht mehr existieren, bzw. es würden Kriterien, die für viele Berufe heute eine Rolle spielen, in der Arbeitsbewertung teilweise nicht berücksichtigt. Beide Seiten wünschen sich also bei Rahmentarifverträgen mit veralteter Arbeitsbewertung Veränderungen, allerdings in unterschiedliche Richtungen. Auf Seiten der Arbeitgeber sollten Änderungen bei der Arbeitsbewertung und neue Eingruppierungen kostenneutral verlaufen. Sollten bestimmte Berufsgruppen aufgewertet werden, würde das für andere eine Abwertung bedeuten. D.h. es gilt, die verschiedenen Wechselwirkungen bei Änderungen an einer Stelle zu berücksichtigen. Die Komplexität bei Entgeltstrukturänderungen wird von einem Interviewpartner als ein „...*Puzzelhaufen mit Mikadostäbchen*“ (AGV1) beschrieben:

„Wenn Sie an einem Stäbchen ziehen, dann purzelt an der anderen Stelle irgendwas runter. Und das heißt natürlich, dass das Erzielen eines Konsenses doch noch viel, viel wichtiger ist.“ (AGV1)

In einigen Interviews wird berichtet, dass auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite, auch außerhalb von Tarifverhandlungen, auf eine Änderung der Entgeltstruktur hingearbeitet worden wäre. Gründe für das Scheitern solcher Versuche sind vielseitig. Auf Seiten der Gewerkschaften spielen unter anderem die Hierarchie zwischen den Berufen eine wichtige Rolle, die verfestigt ist und als kaum veränderbar gilt. Obwohl sich die Hierarchie zwischen den Berufen bei den betrachteten Branchen teilweise deutlich unterscheidet, wurde dieses Problem in allen Branchen angesprochen. Auch die *relative* Abwertung bestimmter (männlerdominierter) Berufe wird in der internen Diskussion als Problem geschildert:

„Die Frage der Wertigkeit der Männertätigkeiten haben die teilweise persönlich genommen, "wie meine Arbeit soll jetzt weniger wert sein als die Frauenarbeit?". Also das ist so unerschwinglich, so emotional eigentlich auch.“ (Gew2)

So gibt es zu diesem Thema auch innerhalb der Organisationen oftmals keine einheitliche Position und teilweise entgegengesetzte Haltungen, was die Verhandlungen zusätzlich erschwert:

„Das ist immer ein Kompromiss, da fängt also der Ärger eigentlich schon intern an.“ (AGV1)

Von den Gewerkschaften wird die Forderung der Arbeitgeber nach Kostenneutralität als maßgebliches Problem gesehen, weil es unter dieser Prämisse automatisch zu Umverteilungen zwischen den Berufen kommen müsse, was als nicht durchsetzbar gelte. Vor allem Gender-Expertinnen sehen Änderungen an Rahmentarifverträgen in der neueren Vergangenheit kritisch, da eine Aufwertung von frauendominierten Berufen und „gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit“ ihrer Meinung nach durch die neuen Regelungen nicht erreicht wurden. Dabei wurde u.a. darauf verwiesen, dass

neue Modelle zur Arbeitsbewertung von den Arbeitgeberverbänden abgelehnt worden wären und dann in den Verhandlungen keine weitere Rolle mehr gespielt hätten. Die neuen Entgeltstrukturen enthielten demnach zu großen Teilen die alten Arbeitsbewertungen (zu dem gleichen Schluss kommt auch Jochmann-Döll 2011).

5. Ergebnisse zur Thematisierung und Einschätzung des Gender Wage Gap

5.1 Thema in Tarifverhandlungen?

Generell wird der Gender Wage Gap bei Tarifverhandlungen kaum thematisiert. Ob ein zu reduzierender Gender Wage Gap überhaupt besteht und ob gegebenenfalls Regelungen in Tarifverträgen diesen mit verursachen, wird von den Interviewpartnern sehr unterschiedlich beurteilt.

Ein Teil der Befragten vertritt die Meinung, dass Tarifverträge keinerlei Rolle für den Gender Wage Gap spielen würden, da sie diskriminierungsfrei seien. Falls Tarifverträge einen Einfluss auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede hätten, dann liege es an der betrieblichen Umsetzung der Regelungen, nicht an den tarifvertraglichen Regelungen selbst (s. auch Kapitel 2 zu mittelbarer Diskriminierung). Aussagen mit diesem Inhalt wurden sowohl von Arbeitgeberverbandsvertretern als auch von Gewerkschaftsvertretern getroffen. So beispielsweise zwei Befragte:

„Wir haben wirklich das Gefühl, wenn wir unsere Tarifverträge analysieren, dass wir diesen Gender Pay Gap als tarifvertraglich organisiert nicht bestätigen können.“ (AGV3)

„Ein großer Teil der jetzt bestehenden Ungleichbehandlungen kommt tatsächlich aus der Anwendung der Tarifverträge. Das hat aus meiner Sicht nichts mit dem Tarifvertrag an sich zu tun, sondern mit der tatsächlichen Umsetzung.“ (Gew4)

Interviewte Expertinnen und Experten, die die Inhalte von Tarifverträgen nicht als ursächlich für den Gender Wage Gap betrachten, sehen auch keinen Bedarf für die Berücksichtigung des Themas in Tarifverhandlungen. Allerdings gibt es unter einem Teil der Befragten auch eine gegenteilige Auffassung. Die Eingruppierung von Berufen, die in Tarifverträgen verankert ist, wird durchaus als Quelle für Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern gesehen – was wiederum auf die Bedeutung beruflicher Segregation verweist. So beispielsweise eine befragte Person:

„Es ist auch immer die Frage welchen Wert misst die Gesellschaft, jetzt mal sehr theoretisch gesagt, einer Tätigkeit zu. Tarifverträge sind Spiegelbild ihrer Zeit. Es war immer ein Fokus der Gewerkschaften, dass auch ein Arbeiter oder ein Facharbeiter in der Lage ist, seine Familie zu ernähren und die Frau nicht arbeiten muss. Dieses klassische Ernährermodell, das ist natürlich ein Stück weit manifestiert worden, auch durch die Tarifpolitik.“ (Gew2)

Allerdings wird von einigen Interviewten betont, dass es bei Fragen der Eingruppierung und einer möglichen Änderung der Entgeltstruktur bzw. bei Verbesserungen für bestimmte Berufsgruppen *nicht* um eine Verbesserung explizit in frauendominierten Berufen gehe, sondern solche Änderungen würden beispielsweise „*unter dem Aspekt Mangel [an Fachkräften] erörtert und nicht unter dem Aspekt Gender.*“ (AGV4). Somit gehen bei der Frage nach dem Zusammenhang zwischen Gender Wage Gap und Tarifverträgen die Meinungen teilweise stark auseinander. Zwar wird die Tatsache, dass veraltete Entgeltstrukturen bestimmte Berufsgruppen benachteiligen, durchgehend bestä-

tigt. Jedoch sind einige Interviewpartner der Meinung, dass dadurch nicht speziell frauendominierte Berufe benachteiligt würden, sondern sogar der umgekehrte Fall eintreten könne.

Aber selbst wenn tarifliche Regelungen als eine mögliche Ursache für den Gender Wage Gap gelten könnten, heißt das nicht automatisch, dass er Thema bei Tarifverhandlungen ist. Den Aussagen in den Interviews nach verhalten sich Arbeitgeber diesbezüglich eher reaktiv:

„In der Regel reagieren wir ja auf Forderungen. Wenn die Gewerkschaften eine Forderung aufstellen, dann müssten wir uns natürlich damit beschäftigen.“ (AGV4)

Wieso wird der Gender Wage Gap in Tarifverhandlungen auch von Gewerkschaftsseite wenig thematisiert? Teils sagen die Befragten, dass dies in der Vergangenheit vergeblich versucht worden sei. Des Weiteren wurde mehrfach das geäußert, dass sich Reduzierungen des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern auf Entgeltabschlüsse teils auch negativ auswirken könnten. Gewerkschaften könnten mit einem Trade-off zwischen hohen Gehaltsforderungen für alle Beschäftigten und Forderungen, die Verbesserungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen mit sich bringen würden, konfrontiert werden. Hierzu eine befragte Person:

„Will man sich darauf verlegen, was hinsichtlich einer bestimmten Gruppe dann guttut, kostet es aber natürlich dann eben auch paar Prozentpünktchen beim Gehalt. Weil das natürlich dann nicht unerheblich für die Arbeitgeber ist und entsprechend ist das immer eine Abwägungsfrage.“ (Gew12)

Es gibt also einen Zielkonflikt dahingehend, dass männerdominierte Berufsgruppen unterproportionale Gehaltszuwächse hinnehmen müssten, wenn frauendominierte Berufsgruppen überproportionale Zuwächse realisieren sollen. Um die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Tarifverhandlungen zu thematisieren, wäre eine starke Position der Frauen innerhalb der Gewerkschaft notwendig. Jedoch sind es in der Regel nicht die Frauen, die Verhandlungen dominieren, in der beruflichen Hierarchie oben stehen und als streikbereiter wahrgenommen werden.

Insgesamt spielt das Thema Gender Wage Gap in Tarifverhandlungen also kaum eine Rolle, unter anderem, weil laut einem Teil der Interviewpartner die Wahrnehmung vorherrsche, dass in Tarifverhandlungen keinerlei Ursachen dafür lägen. Werden aber Tarifverhandlungen als möglicher Ansatzpunkt für die Verringerung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden identifiziert, schätzen die entsprechenden Expertinnen und Experten die Thematisierung innerhalb der Tarifverhandlungen als sehr schwierig ein. Dies gilt vor allem dann, wenn eine Reduzierung von Lohnungleichheit über eine Änderung von Entgeltsstrukturen erfolgen sollte.

5.2 Thema innerhalb der Organisationen?

Nach Aussagen der Expertinnen und Experten der Arbeitgeberseite ist ein Abbau des Gender Wage Gap kein Thema, das von Seiten ihrer Verbände vorangetrieben werde. Da Arbeitgeberverbände in den untersuchten Branchen auf diesbezügliche Forderungen der Gewerkschaften lediglich reagierten, müsse eine Auseinandersetzung mit dem Thema erst dann stattfinden, wenn die Gewerkschaften den Aspekt in die Verhandlungen einbrächte und entsprechende Forderungen stelle. Der Wunsch nach einer an aktuelle Gegebenheiten angepassten Entgeltstruktur sei nicht motiviert durch das

Streben nach einer Aufwertung von frauendominierten Berufen (auch wenn eine relative Aufwertung daraus resultieren kann).

Bei den in dieser Untersuchung betrachteten Gewerkschaften hängt es stark von der Größe der Organisation ab, ob das Thema innerhalb der Organisation angesprochen wird. In kleineren Gewerkschaften wird der Gender Wage Gap kaum thematisiert, in größeren hingegen gibt es unterschiedliche Ansatzpunkte, um der Problematik Rechnung zu tragen. So gibt es z.B. die Selbstverpflichtung zur Überprüfung des Tarifvertrags bezüglich diskriminierender Bestandteile. Auch die Umsetzung von Frauenquoten für die Zusammensetzung der Gremien kann hier zugeordnet werden. Eine Gewerkschaftsvertreterin berichtet auch über eine Initiative mit Maßnahmen, die Frauen für die Gremienarbeit motivieren und qualifizieren und für mögliche Diskriminierungstatbestände in Tarifverträgen sensibilisieren sollen (ähnlich bei Heery 2006).

Wie bereits erwähnt, wird die Streikfähigkeit einzelner Berufsgruppen als ein wichtiger Punkt für Verbesserungen für die Beschäftigten in diesen Berufen gesehen. Bisher handelte es sich bei den streikstarken Berufen meistens um männerdominierte Berufe. Die Rolle von Frauen bzw. von frauendominierten Berufen wird hierbei von den Interviewpartnern unterschiedlich bewertet. Zum einen werden Frauen als weniger streikbereit empfunden. Zum anderen wird aber auch argumentiert, dass die Streikbereitschaft von Frauen in der Vergangenheit schlicht nicht abgerufen worden wäre. Hier wird erwartet (wie auch von Kirsch/Blaschke 2014), dass frauendominierte Berufe in Zukunft in dieser Hinsicht an Bedeutung gewinnen.

5.3 *Einschätzung der Ursachen und Lösungsvorschläge*

Die Interviewpartner nennen für den Gender Wage Gap auf verschiedenen Ebenen vielfältige Gründe (siehe Tabelle 2). Tarifverhandlungen werden selten als eine Ursache genannt. Entsprechend werden auch kaum Möglichkeiten zur Reduzierung des Gender Wage Gaps auf tariflicher Ebene gesehen. Der wichtigste Punkt wäre hier eine Neugestaltung der *Arbeitsbewertung* (s. auch Krell/Winter 2011). Diese wird allerdings als sehr schwer umsetzbar eingestuft. Die Forderung nach einer Sockelkomponente in Entgeltverhandlungen, von der vor allem die unteren Entgeltgruppen profitieren würden, wird von einer Person auf Seiten der Gewerkschaft als wichtig, aber nicht durchsetzbar eingeschätzt.

Ein von Arbeitgeberseite genannter Punkt ist die Aufhebung der *Staffelung des Gehalts nach Dienstjahren* bei Angestellten, da Frauen aufgrund häufigerer Erwerbsunterbrechungen höhere Zulagen erst später als Männer erhalten bzw. Endstufen dadurch gar nicht erreichen würden. Alternativ wird von Gewerkschaftsseite eine *Anrechnung von Familienzeiten* bei der Betriebszugehörigkeitsdauer vorgeschlagen.

Die Einführung eines *Entgeltgleichheitsgesetzes* wurde von einigen Gender- begrüßt und trotz eines möglichen Konflikts mit der Tarifautonomie positiv bewertet. Zumindest könnte eine gesetzliche Grundlage einen Anstoß in die richtige Richtung geben und der Aspekt des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit Thema in Tarifverhandlungen werden. Ein weiterer von einer Gender-Expertin genannter Punkt ist die Einführung eines *Verbandsklagerechts*, das es der Gewerkschaft bei Diskriminierungstatbe-

ständen ermöglichen würde, stellvertretend für eine Beschäftigte gegen den (eigenen) Tarifvertrag zu klagen.

Auf staatlicher bzw. gesetzlicher Ebene werden häufiger Gründe für den Gender Wage Gap gesehen als auf Ebene von Tarifverhandlungen. Dabei werden sowohl das Ehegattensplitting als auch Mini-Jobs genannt (s. auch Eichhorst et al. 2011). Die meisten Ursachen werden allerdings im Betrieb identifiziert. Ein weiterer häufig genannter Aspekt sind Rollenbilder bzw. Entscheidungen auf der Individual- bzw. Familienebene.

Tab. 1: Genannte Ursachen und Lösungsvorschläge für den Gender Wage Gap

Ebene	Ursachen für Gender Wage Gap	Lösungsvorschläge
Staat/Gesetze	<ul style="list-style-type: none"> • Steuerrecht • Sozialversicherungsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Abschaffung des Ehegattensplitting • Abschaffung der Minijobs bzw. Einführung einer Sozialversicherungspflicht bei Minijobs
Tarifverhandlungen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbewertung/Entgeltordnungen • Familienzeiten werden bei Betriebszugehörigkeit nicht angerechnet, Wehrpflicht und Zivildienst früher schon 	<ul style="list-style-type: none"> • Entgeltgleichheitsgesetz bzw. Pflicht zur Transparenz: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit • Aufhebung der Jahresstaffeln • Anrechnung von Familienzeiten bei Betriebszugehörigkeit • Verbandsklagerecht
Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> • Verharren in Teilzeit • geringere Aufstiegschancen in Teilzeit • Rückstufung nach Erwerbsunterbrechung 	<ul style="list-style-type: none"> • Umdenken bei der Arbeitsorganisation • Reduktion des Einflusses der Präsenzkultur • Rückkehrrecht auf Vollzeit
Frauen/Familie Rollenbilder	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen wollen nicht aufsteigen • Frauen entscheiden sich für Teilzeit • Frauen entscheiden sich für Erwerbsunterbrechungen • Frauen verhandeln schlecht(er) • Frauen geben sich mit weniger zufrieden • Männer nehmen keine längere Elternzeit, die einen Aufstieg gefährden könnte • Männer kehren in Vollzeit zurück 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Verteilung der Elternzeit sowie der Arbeitszeit von Frauen und Männern in einem Haushalt

Als eine Ursache für den Gender Wage Gap auf betrieblicher Ebene wird von den Befragten das Verharren von Frauen in *Teilzeitbeschäftigung* genannt. Wenn Frauen aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduziert haben, sei es häufig mit großen Schwierigkeiten verbunden, wieder auf eine Vollzeitbeschäftigung aufzustoßen. Deshalb wird unter anderem ein Rückkehrrecht auf Vollzeit gefordert. In Bezug auf Teilzeit wird noch ein weiterer Aspekt genannt, der den Gender Wage Gap mit verursacht: Wenn Frauen in Teilzeit beschäftigt sind, hätten sie viel schlechtere *Aufstiegschancen* als

Beschäftigte in Vollzeit. Deshalb werden z.B. ein Umdenken in der Arbeitsorganisation und eine Abkehr von der Präsenzkultur in Unternehmen gefordert. Ein weiterer Aspekt, der in den Interviews zur Sprache kam, ist die Möglichkeit einer *Rückstufung* nach einer Erwerbsunterbrechung, d.h. Frauen, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit im Unternehmen unterbrochen haben, erhalten bei ihrer Rückkehr zum Teil auch Stellen, die niedriger entlohnt werden, als das bei ihrer Stelle vor der Unterbrechung der Fall war.

Sehr häufig wird auch argumentiert, dass individuelle Entscheidungen der Frauen bzw. Entscheidungen innerhalb der Familie ursächlich für bestehende Lohnungleichheiten seien, da sich Frauen – im Gegensatz zu Männern – für eine Erwerbsunterbrechung, für eine Teilzeitbeschäftigung und/oder gegen die Karriere entschieden oder auch schlechter verhandelten als Männer.

6. Fazit

Die hier präsentierte qualitative Studie geht der Frage nach, inwieweit Strukturen, Abläufe und Inhalte kollektiver Lohnverhandlungen die geschlechtsspezifische Lohnlücke – den Gender Wage Gap – beeinflussen. Da Tarifverträge die Lohnverteilung maßgeblich formen, können kollektive Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften dazu beitragen, dass solche Lohnunterschiede abgebaut werden oder aber weiter fortbestehen. Um mögliche Wirkungsmechanismen und die Rolle kollektiver Lohnverhandlungen für den Gender Wage Gap zu untersuchen, wurden in vier Branchen insgesamt 18 nicht-standardisierte leitfadengestützte Interviews mit Tarifexpertinnen und -experten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie Gleichstellungsexpertinnen geführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema Gender Wage Gap *innerhalb der untersuchten Organisationen* eine unterschiedliche Stellung einnimmt und nur in der internen Diskussion größerer Gewerkschaften eine Rolle spielt. 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 aber 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 Berufen, die als streikstark wahrgenommen wurden, 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*. Als Problem wird auf Seiten der Gewerkschaften 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, wenn Frauen also anders eingruppiert werden als vergleichbare Männer.

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. Bereits eine relative Abwertung von Berufsgruppen wird von Gewerkschaften teilweise als problematisch angesehen.

Veränderungen bei der Arbeitsbewertung setzen Verhandlungsmacht voraus, die auch ein- und umgesetzt wird. Ein Weg zum Abbau von Geschlechterungleichheiten bei Tarifverhandlungen könnte sein, Frauen zu einem angemessenen Anteil an Tarifverhandlungen zu beteiligen. Dabei ist nicht die reine Quote ausschlaggebend, sondern die ausgewogene Besetzung entscheidender Positionen sowie eine Beteiligung an Sitzungen, auf denen Entscheidungen getroffen werden. Gerade die Beteiligung von Personen, die sich zu Gleichstellungsfragen bekennen (vgl. auch Heery 2006), könnte dazu beitragen, den Gender Wage Gap im Tarifbereich weiter abzubauen.

Die interviewten Expertinnen und Experten sehen Ansatzpunkte zum *Abbau von Ungleichheiten* vor allem auf staatlicher, betrieblicher und individueller Ebene. Eine wichtige Rolle spielt vor allem der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen - Teilzeit schränkt Frauen in ihren Aufstiegsmöglichkeiten stark ein. Die Politik könnte hier ansetzen, indem sie Anreize dafür setzt, dass sich Erwerbsunterbrechungen in der Zukunft gleichmäßiger auf beide Geschlechter aufteilen. Darüber hinaus sind Regelungen im Abgabe- und Steuerrecht abzubauen, die für Frauen eine Teilzeitarbeit erst attraktiv machen. Zentrale Stellschrauben im Betrieb sind erstens die Arbeits- und Leistungsbewertung sowie zweitens eine familienfreundliche Personalpolitik, insbesondere das Angebot flexibler Arbeitszeiten. Frauen profitieren insbesondere davon, wenn sie ihre Erwerbskarriere aus familiären Gründen nur kurz unterbrechen und möglichst schnell wieder eine Vollzeittätigkeit aufnehmen.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass in diesem Beitrag subjektive Einschätzungen von Akteuren des Lohnbildungsprozesses vorgestellt wurden. Diese geben wichtige Hinweise darauf, wie Tarifverhandlungen ablaufen und wo die Beteiligten Ansatzpunkte zum Abbau des Gender Wage Gap sehen. Allerdings lassen sich auf der Basis von Interviews keine kausalen Zusammenhänge (bzw. deren Fehlen) nachweisen.

In komplementären Forschungsarbeiten wird daher zurzeit untersucht, wie sich die Zusammensetzung von Verhandlungskommissionen und das Abstimmungsverfahren (Einstimmigkeit vs. Mehrheitsentscheidung) in einer kontrollierten Laborumgebung auf Verhandlungsergebnisse auswirkt (Feicht/Grimm/Rau/Stephan 2015). In

den Experimenten schlägt eine Person (die einem Arbeitgeber entspricht) vor, wie ein Geldbetrag zwischen ihr selbst und den Mitgliedern zweier Gruppen aus drei Personen (die Berufsgruppen entsprechen) aufzuteilen ist. Über die Annahme bzw. Ablehnung des Vorschlags entscheidet eine Kommission aus insgesamt drei Vertretern der beiden Gruppen. Die Befunde zeigen, dass eine Beteiligung aller Beschäftigungsgruppen am Verhandlungsprozess und die Anforderung der Einstimmigkeit von Entscheidungen eine ausgewogene Verteilung der Ressourcen zwischen den Gruppen bewirken. Können Minderheiten hingegen überstimmt werden, so ergibt sich eine weniger ausgewogene Verteilung. Besonders auffallend ist, dass Gruppen, die nicht in den Entscheidungsgremien repräsentiert sind, klar benachteiligt werden.

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.

Literatur

- Aigner, D. J./Cain, G. G. (1977): Statistical theories of discrimination in labor markets. In: *Industrial & Labor Relations Review*, 30: 175-187.
- Aisenbrey, S./Evertsson, M./Grunow, D. (2009): Is there a career penalty for mother's time out? A comparison between the United States, Germany and Sweden. In: *Social Forces*, 88: 573-606.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): *Bildung in Deutschland 2012*, Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Beblo, M./Wolf, E. (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36: 560-572.
- Beblo, M./Ohlert, C./Wolf, E. (2011): Logib-D und die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in deutschen Betrieben – Eine Abschätzung des politischen Handlungsfeldes. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44: 43-52.
- Becker, G. (1971): *The economics of discrimination*. 2nd Edition. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1975): *Human capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bergmann, B. R. (1974): Occupational segregation, wages and profits – When employers discriminate by race or sex. In: *Eastern Economic Journal*, 1: 103-110.
- Black, E./Brainerd, E. (2002): Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. In: *IZA Discussion Paper No. 556*, Bonn.
- Busch, A. (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“ – Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65: 301-338.
- Busch, A./Holst, E. (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 42: 315-336.
- Destatis (2013): Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen, Pressemitteilung vom 19.3.2013, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_108_621.html, (zuletzt aufgerufen am 6.2.2015).
- Destatis (2014): Zahlen und Fakten - Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen Unbereinigter Gender Pay Gap nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2013, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/>

- VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/Wirtschaftszweige_GPG.html#Link zur Tabelle (zuletzt abgerufen am 6.2.2015)
- Dickens, L. (2000): Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 6: 193-208.
- Dingeldey, I./Schröder, T./Kathmann, T. (2015): Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. In: *Industrielle Beziehungen*, 22(3-4): 240-259, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Dingeldey.
- Eichhorst, W./Kendzia, M. J./Peichl, A./Pestel, N./Siegloch, S./Tobisch, V. (2011): Aktivierung von Fachkräftepotenzialen: Frauen und Mütter, Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. In: *IZA Research Report* 39.
- Feicht, R./Grimm, V./Rau, H./Stephan, G. (2015): On the Impact of Quotas and Decision Rules in Ultimatum Collective Bargaining. mimeo.
- Fuchs, G. (2009): Mit Recht zur Lohngleichheit? Chancen und Hindernisse der Rechtsmobilisierung. *Pay Equity by Law Working Paper* 2.
- Gartner, H./Stephan, G. (2004): How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap. In: *IAB-Discussion Paper* No. 7/2004.
- Gerlach, K./Stephan, G. (2002): Tarifverträge und Lohnstruktur in Niedersachsen – ein Blick zurück: Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1990 und 1995. In: *Statistische Monatshefte Niedersachsen*, 10: 543-552.
- Gerlach, K./Stephan, G. (2006): Bargaining regimes and wage dispersion. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 226: 629-645.
- Geyer, J./Haan, P./Spieß, K. C./Wrohlich, K. (2012): Elterngeld führt im zweiten Jahr nach Geburt zu höherer Erwerbsbeteiligung von Müttern. In: *DIW Wochenbericht* 9.
- Gläser, J./Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gottschall, K./Bird, K. (2003): Family leave policies and labor market segregation in Germany: Reinvention or reform of the male breadwinner model? In: *Review of Policy Research – Special Issue on Gender and Work Place Policies*, 20: 115-134.
- Grunow, D./Aisenbrey, S./Evertsson, M. (2011): Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63: 395-430.
- Heery, E. (2006): Equality bargaining: Where, who, why? In: *Gender, Work and Organization*, 13: 522-542.
- Heinze, A./Wolf, E. (2010): The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data. In: *Journal of Population Economics*, 23(3): 851–879.
- Hellerstein, J. K./Neumark, D./Troske, K. R. (2002): Market forces and sex discrimination. In: *The Journal of Human Resources*, 37: 353-380.
- Hinz, T./Gartner, H. (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. In: *IAB Discussion Paper* No. 4/2005.
- Hirsch, B./König, M./Möller, J. (2009): Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“: Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. In: *IAB-Kurzbericht* No. 22/2009.
- Hirsch, B./König, M./Möller, J. (2013): Is there a gap in the gap? Regional differences in the gender pay gap. In: *Scottish Journal of Political Economy*, 60: 412-439.
- Jochmann-Döll, A. (2011): Den Worten müssen Taten folgen: Grundlagen und Wege zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. In: *gender...politik...online*, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/politikfelder/Den_Worten_muessen_Taten_folgen/index.html, (zuletzt aufgerufen am 6.2.2015).
- Kirsch, A./Blaschke, S. (2014): Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade Unions. In: *European Journal of Industrial Relations*, 20: 201-217.

- Kohaut, S./Möller, I. (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. In: IAB-Kurzbericht No. 23/2013.
- Krell, G./Winter, R. (2011): Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler: 343-360.
- Manning, A. (2003): Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. Princeton: Princeton University Press.
- Mischke, J./Wingenter, C. (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt: Deutschland und Europa. Statistisches Bundesamt.
- Schilling, F. (1978): Der Einigungsprozess bei Tarifverhandlungen. Berlin: Duncker&Humblot.
- Schnabel, C. (1997): Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung – Eine empirische und wirtschaftspolitische Analyse für die alten Bundesländer. Frankfurt/Main et al.: Peter Lang
- Tondorf, K./Jochmann-Döll (2011): Von der Entgelt differenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter? WSI-Mitteilungen, 64(3): 115-122.
- Vollmar, M. (2013): Berufsbildung auf einen Blick. Statistisches Bundesamt.
- WSI-Tarifarchiv (2014): So funktioniert das Tarifsystem: Rechtliche Grundlagen und inhaltliche Strukturen, http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2396.htm, (zuletzt aufgerufen am 6.2.2015).