

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

14/2014

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap

Befunde aus einer qualitativen Studie

Debora Gärtner
Veronika Grimm
Julia Lang
Gesine Stephan

ISSN 2195-2663

Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap

Befunde aus einer qualitativen Studie

Debora Gärtner (IAB)

Veronika Grimm (Universität Erlangen-Nürnberg),

Julia Lang (IAB),

Gesine Stephan (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg)

unter Mitarbeit von

Volker Daumann, Elke Dony, Barbara Knapp und Karsten Strien (IAB)

Mai 2014

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einleitung.....	6
2 Stand der Forschung und institutioneller Rahmen.....	7
2.1 Einflussfaktoren auf den Gender Wage Gap.....	7
2.2 Der institutionelle Rahmen	11
3 Aufbau und Methodik der Untersuchung	14
4 Strukturen und Abläufe kollektiver Lohnverhandlungen	16
4.1 Verhandlungsstrukturen	16
4.2 Ablauf der eigentlichen Verhandlungen	18
4.3 Verhandlungen über die Entgeltstruktur	22
5 Thematisierung und Einschätzung des Gender Wage Gap	24
5.1 Thema in Tarifverhandlungen?	24
5.2 Thema innerhalb der Organisationen?	26
5.3 Einschätzung der Ursachen und Lösungsvorschläge	26
6 Zusammenfassung	28
Quellen	30

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. Im Zeitraum Juli bis Oktober 2013 führte das IAB daher 18 Interviews mit Tarifexpertinnen und –experten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in vier verschiedenen Branchen durch. Diese wurden mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

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. 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. Frauen sind den Aussagen nach in Entscheidungs- und vor allem in Verhandlungsgremien häufig unterrepräsentiert. Der Großteil der Befragten erachtet den Frauenanteil in Gremien für Verhandlungsergebnisse aber auch nicht als relevant. Ein Teil der Befragten ist der Auffassung, dass die bestehende Entgeltstruktur zu Lasten von frauendominierten Berufen geht. Es gilt jedoch als schwierig, die Arbeitsbewertung zu verändern: Aus Arbeitgebersicht müssten Veränderungen kostenneutral erfolgen – Aufwertungen bestimmter Berufsgruppen müssten mit Abwertungen bei anderen Berufsgruppen einhergehen. Eine Umverteilung zwischen Berufen ist aber aus Arbeitnehmersicht kaum durchsetzbar.

Abstract

Empirical studies indicate that the gender wage gap is lower under collectively negotiated contracts than in firms not bound by such contracts. It is, however, a largely open question, how the organization and the process of collective negotiations affect the gender wage gap. In the period from July to October 2013, the IAB therefore conducted 18 interviews with experts in collective bargaining from employers' organizations 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 see only limited potential to reduce the gender pay gap at the level of collective bargaining. In internal discussions, the gender wage gap hardly plays a role neither in employers' associations nor in smaller trade unions. Larger unions, in contrast, have developed first approaches, such as quotas for women on boards and voluntary commitments to review collective agreements for discriminatory components. According to the

interviewees, women are often under-represented in decision-making and especially in negotiating committees. The majority of respondents, however, did not consider the proportion of women in committees as relevant for the results achieved in a negotiation. Part of the respondents believes that the existing wage structure penalizes female-dominated occupations. However, a revised wage structure is difficult to implement: From the employers' view, a revision should be cost-neutral, while from the unions' perspective, redistribution between occupational groups is assessed as not enforceable.

JEL Klassifikation:J52, J31

Keywords: Industrielle Beziehungen, Gender Wage Gap, Experteninterviews

Danksagungen: 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.

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. Markus Promberger danken wir für wertvolle Hinweise.

1 Einleitung

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern lag in Deutschland im Jahr 2012 – bezogen auf den Bruttostundenlohn – bei 22 Prozent und damit deutlich über dem OECD-Durchschnitt (Destatis 2013). Ein Teil dieser Lohndifferenz kann auf personen- und arbeitsplatzbezogene Unterschiede zwischen Männern und Frauen zurückgeführt werden – z.B. auf Unterschiede in der Ausbildung und in der Berufswahl. Insbesondere liegt der Verdienst in typischen Frauenberufen unter dem Verdienst in typischen Männerberufen. Berechnungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2010 zeigen darüber hinaus, dass Frauen bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit pro Stunde im Mittel immer noch sieben Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen (Destatis 2013). Eine wichtige Rolle hierfür spielt, dass sie aufgrund familiärer Umstände länger und häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen.

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 zu gewinnen, die einen Einfluss auf den Gender Wage Gap haben können. Die in den Interviews 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 politikwissenschaftliche 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. Mit den Aushandlungsprozessen in Arbeitsorganisationen befassten sich bereits frühe internationale Studien (Acker 1990, Walton/McKersie 1965, 1966, 1992).

Der Beitrag skizziert zunächst den Stand der Forschung zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden sowie den institutionellen Rahmen von Tarifverhandlungen in Deutschland. Im Anschluss werden Aufbau und Methodik der Untersuchung beschrieben. Zentraler Bestandteil des Beitrags sind dann die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews. Dabei geht es in einem ersten Schritt um Strukturen und Abläufe von Tarifverhandlungen in Deutschland allgemein. In einem zweiten Schritt wird dann der Frage nachgegangen, inwieweit der Gender Wage Gap in Tarifverhandlungen und in der innerorganisatorischen Diskussion eine Rolle spielt. Schließlich wird beschrieben, wo die interviewten Expertinnen und Experten Ansatzpunkte zum Abbau geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede sehen.

2 Stand der Forschung und institutioneller Rahmen

2.1 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 Familienpolitik 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 zunächst **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 und zwischen flächentarifgebundenen Betrieben stärker gestaucht sind als in tarifungebundenen Betrieben. Dies dürfte für Frauen vorteilhaft sein, da sie sich häufiger als ihre männlichen Kollegen am unteren Ende der Lohn-

verteilung befinden. Aufgrund der einhergehenden Standardisierung der Löhne werden außerdem die Möglichkeiten für eine Lohndiskriminierung begrenzt.

Verschiedene Studien untersuchen direkt die Beziehung zwischen einer Tarifbindung und dem Gender Wage Gap. Insgesamt erklärt Tarifbindung nach den Befunden von Finke (2011) nur wenig der Lohnlücke, da sowohl Frauen als auch Männer knapp zur Hälfte gewerkschaftlich organisiert sind. 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. Teschner (2009) vergleicht, welche Löhne Frauen und Männer erwarten können, wenn sie in tarifgebundenen bzw. tarifungebundenen Unternehmen tätig sind. Auch ihre Ergebnisse bestätigen, dass besonders Frauen von der mit Tarifverträgen einhergehenden Komprimierung und Standardisierung der Löhne profitieren können. Die rückläufige Tarifbindung hat jedoch den Anteil der Frauen, die in Unternehmen ohne Tarifbindung beschäftigt sind, deutlich erhöht.

Unterschiede in **arbeitsmarktrelevanten Merkmalen** von Männern und Frauen können auf systematische Differenzen in den Persönlichkeitsmerkmalen, den Fähigkeiten und der Ausbildung sowie in der Erwerbsbiografie zurückzuführen sein. Einen zentralen Ansatz zur Erklärung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern 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: In Deutschland verfügten Mädchen noch in den 70er Jahren über eine schlechtere Schulbildung als Jungen; bei Jüngeren hat sich dieses Verhältnis jedoch zwischenzeitlich umgekehrt. Bei den jüngeren Kohorten weist zudem ein höherer Anteil der Frauen einen (Fach-)Hochschulabschluss auf (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). Hierfür bezahlen sie mit einer Entwertung ihres Humankapitals und verringerten Möglichkeiten, auf Arbeitszeitwünsche des Unternehmens einzugehen.

Häufig gehen **Segregationsprozesse** mit Lohnunterschieden einher. Ein unterschiedlicher Zugang zu Berufen und Betrieben wird als horizontale Segregation bezeichnet, ein unterschiedlicher Zugang zu Hierarchieebenen als vertikale Segregation. Erstens tendieren Frauen dazu, typische Frauenberufe zu wählen. Noch immer entscheiden sie sich unterproportional für technische Studienfächer (Mischke/Wingerter 2012). Im Vergleich zu männlichen Jugendlichen konzentriert sich auch die Berufswahl bei weiblichen Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag auf deutlich weniger Berufe (Vollmar 2013). Entsprechend wirkt sich die Bewertung von Tätigkeiten und Berufen auf Lohnunterschiede aus. Insbesondere die Ein-

gruppierung 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 die Erklärung geschlechtsspezifischer Lohndifferenzen jedoch keine gewichtige Rolle. Busch (2013) untersucht, welche Bedeutung eine geringere Bewertung weiblich konnotierter Arbeitsinhalte (z.B. Pflégetätigkeiten) im Vergleich zu männlich konnotierten Arbeitsinhalten (z.B. technische Tätigkeiten) für die geringere Entlohnung in frauendominierten Berufen hat. Zwar erfahren sowohl Frauen als auch Männer in Berufen mit hohem Frauenanteil Verdiensteinbußen, allerdings gibt es hierfür unterschiedliche Ursachen. 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. Eine Erklärung dafür sieht die Autorin darin, dass es geschlechtsspezifische Leistungs- und Kompetenzerwartungen am Arbeitsmarkt gibt: Wenn Männer in frauendominierten Berufen mit „weiblichen“ Arbeitsinhalten tätig sind, können sie höhere Verdiensteinbußen als Frauen erleiden, weil ihnen für „weibliche“ Tätigkeiten eine geringere Kompetenzerwartung entgegengebracht wird.

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): In der Privatwirtschaft hat sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene zwischen 2008 und 2012 kaum verändert (26 %). Auf der zweiten Führungsebene ist lediglich ein moderater Anstieg um drei Prozentpunkte auf 38 Prozent festzustellen. Dies dürfte auch dadurch bedingt sein, dass gewünschte Führungseigenschaften, wie Verhandlungs- und Durchsetzungsstärke sowie die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und Risiko eher Männern zugesprochen werden (s. Hübler 2003 für einen Überblick über entsprechende Studien). 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 Diskri-

minierung 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? Lohndiskriminierung von Frauen kann zunächst eine Folge von Präferenzen und unvollständigem Wettbewerb sein (Becker 1971). Wenn Unternehmensleitungen oder Arbeitskräfte die Zusammenarbeit mit Männern präferieren, haben sie eine Präferenz für Diskriminierung. Die Voraussetzung hierfür ist, dass diskriminierende Unternehmen Marktmacht aufweisen und Gewinne erwirtschaften. Diskriminierung ist nicht kostenlos, weil weniger Frauen beschäftigt werden, als effizient wäre. Steigender Wettbewerb vermindert dann die Möglichkeit für eine Diskriminierung aufgrund entsprechender Präferenzen: Nicht diskriminierende Unternehmen können kostengünstiger produzieren; sie haben damit Kostenvorteile gegenüber diskriminierenden Unternehmen. Tatsächlich scheint der Verlust von Marktmacht die Wahrscheinlichkeit diskriminierendes Verhalten zu verringern und sich günstig auf die relativen Löhne und die Beschäftigung von Frauen auszuwirken (Black/Brainard 2002, Hellerstein et al. 2002).

Frauen haben weiterhin typischerweise ein elastischeres Arbeitsangebot als Männer; sie sind weniger mobil als Männer. Wenn Arbeitgeber Marktmacht besitzen, führt dies zu monopsonistischer Diskriminierung (Manning 2003). So haben Hirsch et al. (2009, 2013) für Deutschland gezeigt, 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). Dies kann zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung werden. Ein Beispiel: Wenn Arbeitgeber antizipieren, dass Frauen häufiger und länger Elternzeit nehmen, setzen sie Frauen entsprechend in weniger anspruchsvollen Tätigkeiten ein. In der Folge kann es für die Familie ökonomisch sinnvoller sein, wenn tatsächlich die Frau länger Elternzeit nimmt.

Der Staat kann vor allem durch **Familienpolitik** einen Einfluss auf geschlechtsspezifische Lohndifferenziale nehmen. Diese 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 Mona-

ten auf maximal drei Jahre zwischen 1979 und 1992 zurückzuführen (Gottschall/Bird 2003). So unterbrechen Mütter, deren erstes Kind zwischen 1987 und 1992 geboren wurde, ihre Erwerbstätigkeit deutlich länger als Mütter, deren Kinder in den frühen 80er Jahren geboren wurden (Grunow et al. 2011, Aisenbrey et al. 2009). 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. Vor allem Frauen mit niedrigem Einkommen und ostdeutsche Frauen kehren häufiger auf den Arbeitsmarkt zurück (Geyer et al. 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 Vollzeittätigkeit zu entscheiden, mit allen daraus folgenden Konsequenzen für das Verdienstpotezial. So kommt eine Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Eichhorst et al. 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.

Festzuhalten ist: Befunde für Deutschland finden für den Tarifbereich eine geringere geschlechtsspezifische Lohnlücke als für den nicht-tariflich organisierten Bereich der Wirtschaft. Allerdings können kollektive Verhandlungen insbesondere über die Bewertung von Berufen und Tätigkeiten indirekt die Höhe und Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke beeinflussen. Die konkrete Umsetzung der Eingruppierung erfolgt dann allerdings wiederum auf der betrieblichen Ebene.

2.2 Der institutionelle Rahmen

In Deutschland hat die **Tarifautonomie** besondere Bedeutung: Arbeitgeberverbände bzw. Unternehmen und Gewerkschaften regeln selbstständig und ohne staatliche Mitwirkung Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte (z.B. Schnabel 1997). Die Koalitionsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes geregelt. Weitere gesetzliche Regelungen zu Tarifverhandlungen und Tarifverträgen nimmt das Tarifvertragsgesetz vor.

Ein Tarifvertrag ist ein schriftlicher privatrechtlicher Vertrag zwischen tariffähigen Parteien. 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.¹ Die Verhandlungen finden meist nicht bundesweit, sondern regional statt. Tarifverträge 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). Geschieht dies nicht, so können Unternehmen, die nicht Mitglied des jeweiligen Arbeitgeberverbandes sind, die Regelungen des Tarifvertrages durch einen Anerkennungsvertrag übernehmen oder mit ihren Beschäftigten individuelle Vereinbarungen treffen; letztere können dabei wiederum auf den Tarifvertrag Bezug nehmen. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass ein Unternehmen einen Haustarifvertrag mit vom Flächentarifvertrag abweichenden Regelungen mit einer Gewerkschaft abschließt; in diesem Fall greift auch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht.

Darüber hinaus kann der Gesetzgeber über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in bestimmten Branchen mit Bezug auf einen gültigen Tarifvertrag Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festlegen. Auf diesem Weg kann für eine Branche ein allgemeinverbindlicher (Mindest-) Lohn erreicht werden – auch gegen den Willen bestimmter Teile der Arbeitgeber und ohne dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer der Branche beschäftigen müssen.

Ein erstes wichtiges **Ziel gewerkschaftlicher Lohnverhandlungen** ist die Verbesserung des Lebensstandards der Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft (z.B. Gerlach/Stephan 2002). Im Rahmen von Tarifverhandlungen können i.d.R. höhere Durchschnittslöhne bzw. höhere durchschnittliche Lohnsteigerungen ausgehandelt werden als sich bei individuellen Vereinbarungen ergeben hätten: Gewerkschaften weisen im Vergleich zum einzelnen Arbeitnehmer eine stärkere Verhandlungsposition auf. Der Nettoeffekt auf die Unternehmensgewinne muss jedoch nicht zwangsläufig negativ sein, da Gewerkschaften in Abstimmung mit Betriebsräten Produktivitätssteigerungen bewirken können. Ein zweites wichtiges Ziel gewerkschaftlicher Lohnverhandlungen ist traditionell „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und damit die Reduzierung der innerbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Lohnstreuung. 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). Der **Manteltarifvertrag** regelt die Arbeitsbedingungen, z.B. vom gesetzlichen Mindestanspruch abweichende Regelungen bei Urlaub, Kündigung und Arbeitszeit. Manteltarifverträge wer-

¹ Bei einigen Arbeitgeberverbänden gibt es die Möglichkeit einer Mitgliedschaft, ohne dadurch zwangsläufig an die Bestimmungen des Tarifvertrags des Verbands gebunden zu sein. Diese sogenannte OT-Mitgliedschaft (OT: Ohne Tarifbindung) ermöglicht es Arbeitgebern, alle weiteren Angebote und Leistungen des Verbands zu nutzen, ohne der Tarifbindung zu unterliegen.

den meistens für mehrere Jahre abgeschlossen. Möglich sind auch unterschiedliche Laufzeiten für einzelne Aspekte innerhalb des Vertrages. Die Regelungen zur Festlegung der Entgelt- bzw. Lohn- und Gehaltsgruppen, also die Eingruppierung und die Bewertung der verschiedenen Tätigkeiten werden im **Rahmentarifvertrag** vorgenommen. Die Laufzeit beträgt in der Regel mehrere Jahre.

Im Gegensatz zu Mantel- und Rahmentarifverträgen werden **Vergütungstarifverträge** für einen deutlich kürzeren Zeitraum abgeschlossen. Sie 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. Zusätzlich werden für weitere Themen auch **sonstige Tarifverträge** abgeschlossen. In diesen werden z.B. Ansprüche auf Weiterbildungen, betriebliche Altersvorsorge oder Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) geregelt. Auch die Arbeitsbedingungen von Auszubildenden oder ihre Übernahme werden häufig in sonstigen Tarifverträgen festgelegt. Hier gibt es jedoch große Unterschiede zwischen den Branchen.

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. 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 politikwissenschaftlicher 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 ökonometrisch analysieren können, ob in ihrem Betrieb eine bereinigte oder unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke vorliegt (www.logib-d.de; s. auch Beblo et al. 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 ergänzendes Instrument vor, welches rechtlich orientiert ist (www.eg-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 und Methodik 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 nicht, statistisch repräsentative Ergebnisse bereitzustellen. Vielmehr sollen sie grundlegende Handlungsmuster und Entscheidungslogiken der Akteure nachzeichnen.

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 einbezogen wurden. Dabei wurden nur relativ große Branchen berücksichtigt. Zu den einzelnen Fällen zählen jeweils alle am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften.

Tabelle 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

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 in Tabelle 1 dargestellten Aufteilung der Interviews auf Fälle und Organisationen.

Nach einer Recherche der Kontaktdaten möglicher Interviewpartnerinnen und -partner erfolgte die Kontaktaufnahme per E-Mail. Ein Termin wurde gegebenenfalls telefonisch vereinbart, wobei an dieser Stelle auch Erläuterungen zum Experteninterview sowie zum Datenschutzkonzept erfolgten.

Je nach Expertise des Interviewpartners (T oder G), wurde auch der Schwerpunkt in den Interviews auf den Ablauf von Tarifverhandlungen bzw. auf den Gender Wage Gap als Thema in der Organisation und in den Verhandlungen gesetzt. Die 18 Interviews wurden zwischen dem 23.7. und 28.10.2013 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, der Median lag im Bereich 91 bis 105 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. Auf Wunsch wurde den Gesprächspartnerinnen und -partnern vorab ein externer Interviewleitfaden zugeschickt. Zu Beginn der Interviews wurde das Projekt noch einmal kurz vorgestellt, und es erfolgte eine Vorstellung der beteiligten Personen. Anschließend wurde das Gespräch mit dem entsprechenden Schwerpunkt geführt. Die Audioaufzeichnungen der Interviews wurden transkribiert und anschließend in MAXQDA eingelesen und codiert.² Im weiteren Verlauf erfolgte eine Verdichtung auf Interviewebene sowie auf Fall- bzw. Branchenebene und eine qualitative Inhaltsanalyse. Sofern dies nicht sinnentstellend wäre, sind Zitate im Folgenden ohne Füllwörter wiedergegeben.

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

Zum Teil wird berichtet, dass die Zusammensetzung der Verhandlungs- bzw. Sondierungskommission auch während der Wahlperiode geändert werden kann, wenn z.B. aufgrund besonderer Themen bestimmte Berufsgruppen vertreten sein bzw. Fachexperten hinzugezogen werden sollten. Vor allem die Sondierungskommission ist häufig situativ zusammengestellt.

² Das Codesystem besteht aus neun Abschnitten (mit bis zu vier Unterebenen): Persönliche Rolle, Tarifstruktur, Struktur für Tarifverhandlungen, Ablauf der Tarifverhandlungen, Einflussfaktoren, Vergleich der verschiedenen Arten von Tarifverhandlungen, Entgeltstruktur und rechtlicher Rahmen von TV, Gender Pay Gap, Sonstiges.

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 so wie sie bei der Zusammensetzung der Tarifkommission berücksichtigt wird, abzuweichen. Wenn beispielsweise auf der Gegenseite bestimmte Unternehmen vertreten sind, kann die Androhung eines Streiks besonderes Gewicht haben, wenn in der Verhandlungsspitze auf Gewerkschaftsseite ebenfalls ein Vertreter aus diesem Unternehmen ist. Das hat zur Folge, dass die Verhandlungsführung auf Seiten der Gewerkschaften oftmals ebenfalls **männerdominiert** ist.

Ein in einigen Interviews genannter weiterer Aspekt ist, dass Mitglieder erst einmal zur Gremienarbeit bereit sein müssen. Wenn Frauen aus zeitlichen oder anderen Gründen nicht bereit sind, in Gremien mitzuwirken, können auch (weiche) Quoten nicht verhindern, dass Frauen in Verhandlungsgremien unterrepräsentiert sind. In einem Interview wurde geäußert, dass Quotierungen – bei Gewerkschaften aber auch bei Betriebsräten – auch deshalb nur auf unteren Hierarchieebenen greifen, weil Frauen eher dazu tendieren Männer zu wählen, Männer aber wiederum Frauen blockieren würden. 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, die regionale Herkunft, der Anteil mittelständischer und Großunternehmen. 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 hat. Vielmehr spielt 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 Tarifparteien spielt. In der Regel ist personelle Konstanz in den Gremien gegeben. Viele Gremienmitglieder bleiben über mehrere Wahlperioden hinweg in der Verhandlungskommission.

4.2 Ablauf der eigentlichen Verhandlungen

Der Ablauf von Tarifverhandlungen über Flächentarifverträge in den verschiedenen Branchen und Regionen hat sich durch viele Verhandlungsrunden entwickelt (s. hierzu auch Schnabel 1997). Schematisch ist der Ablauf in Abbildung 1 dargestellt.

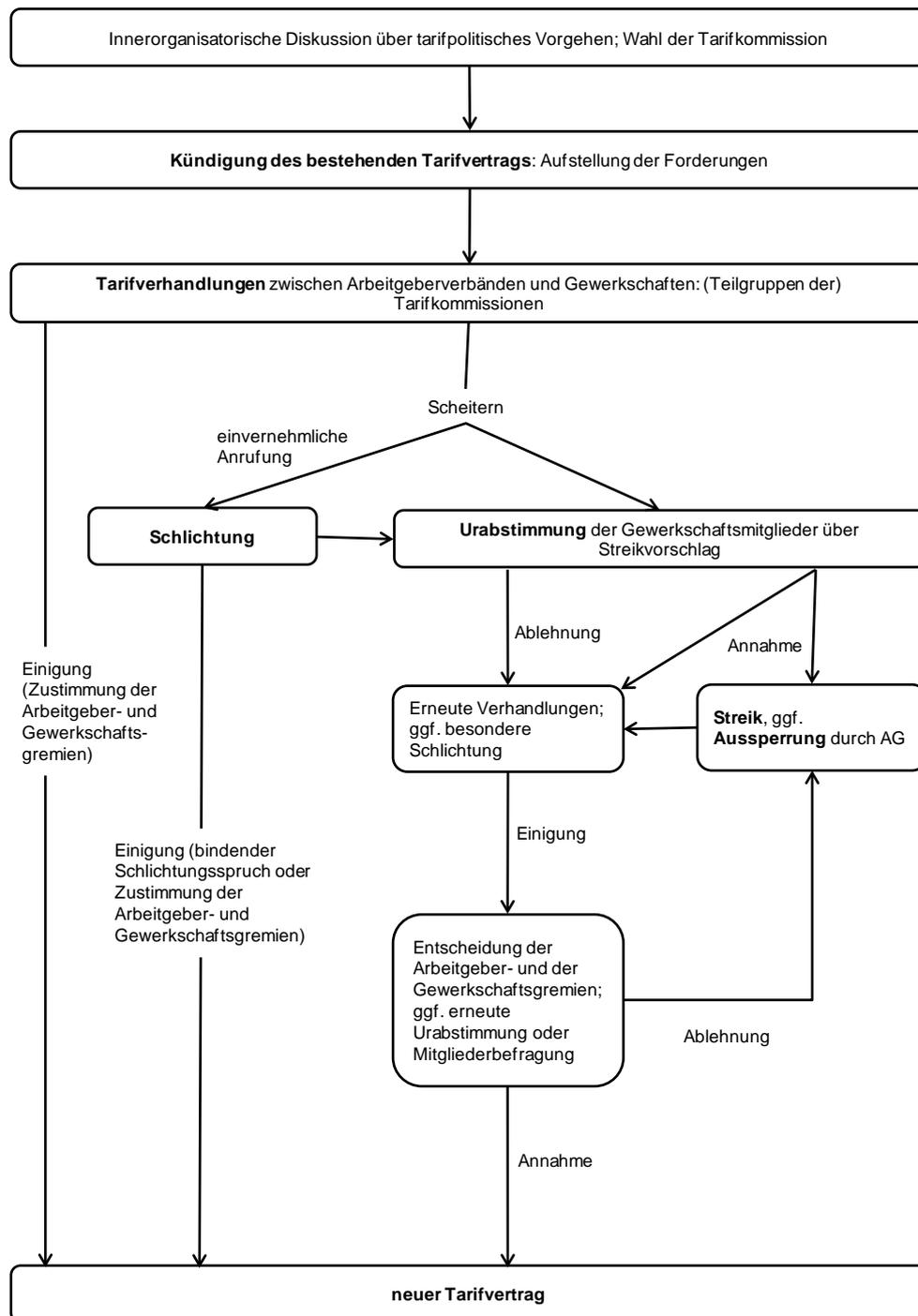
Am häufigsten – ca. alle ein bis zwei Jahre – werden Entgelttarifverträge verhandelt. Hier sind die Abläufe sehr standardisiert. Im Regelfall kündigt die Gewerkschaftsseite fristgerecht den Entgelttarifvertrag (bzw. Lohn-, Gehaltstarifvertrag) mit der Forderung nach Entgelterhöhung. Qualitative Themen sind schwieriger zu verhandeln und die Verhandlungen sind entsprechend oft langwieriger, der grobe Ablauf der Verhandlungen ist aber dem der Entgeltverhandlungen ähnlich. Allerdings werden z.B. Manteltarifverträge bzw. einzelne qualitative Aspekte häufig auch ohne Kündigung des jeweiligen Tarifvertrags verhandelt, und das unter Umständen über sehr lange Zeiträume.

Während der Laufzeit des Tarifvertrags – meistens auch einige Wochen über das Ende des Tarifvertrags hinaus – gilt die Friedenspflicht. Innerhalb dieser Zeit dürfen keine Mittel des Arbeitskampfes genutzt werden, also darf weder gestreikt noch ausgesperrt werden. Jedoch sind Warnstreiks nach der Kündigung des Tarifvertrages möglich.

Vor dem eigentlichen Beginn einer Tarifrunde wird in den meisten Fällen innerhalb der Organisationen über die derzeit geltenden Tarifverträge sowie die abgelaufene Tarifrunde beraten. Zudem werden **Vorüberlegungen** zu den Forderungen bzw. zum Angebot 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. Zudem wird bei der Aufstellung von Forderungen bzw. Angeboten die wirtschaftliche Situation berücksichtigt. Sowohl die

aktuellen gesamtwirtschaftlichen als auch die branchenspezifischen Rahmenbedingungen haben einen Einfluss auf den Verteilungsspielraum.

Abbildung 1
Schematischer Ablauf einer Tarifrunde



Quelle: Schnabel (1997), eigene Bearbeitung.

Zur Vorbereitung der Verhandlungen finden außerdem häufiger sogenannte „Nicht-Gespräche“ statt. Dabei handelt es sich um Treffen bzw. Gespräche der Verhandlungsführer beider Seiten, bei denen die gegenseitigen Positionen abgeklärt werden, ohne dass bereits Verhandlungen stattfinden. Bei solchen informellen Vorabgesprächen spielt das bereits erwähnte Vertrauen zwischen den Verhandlungsfüh-

ern der Tarifpartner eine große Rolle, das durch personelle Konstanz in den Verhandlungsgremien gefördert wird. Vereinzelt wird in den Interviews auch Verärgerung über den Verhandlungspartner geäußert, wenn sich die Gegenseite in der Vergangenheit nicht an Vereinbarungen gehalten hat, was das Verhältnis der Tarifparteien zueinander negativ beeinflussen kann. Auch während der Verhandlungsrunden bzw. zwischen den angesetzten Verhandlungstagen findet zum Teil noch solch ein beschriebener **informeller Austausch** zwischen den Verhandlungsführern statt. Vor allem bei der Verhandlung qualitativer Themen erfolgen auch über längere Zeiträume hinweg teilweise intensive und regelmäßige informelle Gespräche mit der Gegenseite, um festzustellen, ob ein Problembewusstsein bei einem bestimmten Thema besteht bzw. ob bereits gemeinsame Lösungsansätze gefunden werden können.

Im Anschluss an die Kündigung beginnen die Verhandlungen zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. In manchen Fällen existieren eigene „Codes“ für die Reaktion der Arbeitgeberseite auf die Forderungen der Gewerkschaften. Aufgrund des Statements können die Gewerkschaften erkennen, ob sie bei einer Forderung eine realistische Chance auf Durchsetzung haben oder ob mit der Forderung bereits eine „rote Linie“ der Arbeitgeber überschritten werden würde. Verhandlungen ziehen sich immer über mehrere Tage bzw. Treffen hin. Eine Verhandlungsrunde beinhaltet immer mehrere Verhandlungstage. Bei Entgeltverhandlungen erfolgt am **ersten Verhandlungstag** eine Art „Wimpeltausch“ (AGV6). Dort nehmen teilweise auch größere Kommissionen teil, zum Teil sogar die gesamten Tarifkommissionen beider Seiten, die in den späteren Verhandlungen (außer zum Teil auch in der letzten Runde) nicht mehr bei den Verhandlungen vor Ort sind. In einem Fall wird allerdings auch genau das Gegenteil berichtet, nämlich, dass in der ersten Runde eher eine kleinere Gruppe teilnimmt als in späteren Runden, weil am ersten Verhandlungstag noch nicht wirklich verhandelt wird. 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)

In manchen Fällen gilt das ähnlich auch noch für den zweiten Verhandlungstag. Die **eigentlichen Verhandlungen** ab dem zweiten bzw. dritten Verhandlungstag finden in deutlich kleinerer Runde statt (bis auf einen Fall). Die Größe der Verhandlungskommission – gemessen an der Anzahl der Personen – ist normalerweise auf Seiten der Arbeitgeber und Gewerkschaften identisch. Viele Interviewpartner betonen den Vorteil möglichst kleiner Verhandlungsrunden. In einem Fall gab es in den letzten Jahren eine deutliche Reduzierung der Anzahl der Beteiligten auf beiden Seiten, was Verhandlungen laut der Befragten effizienter gemacht hat. Die Anzahl der an der Verhandlung beteiligten Personen kann in verschiedenen Gesprächsrunden

variieren. 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. Die Arbeitgeber stellen meist keine eigenen Forderungen und kommen spät(er) mit einem Angebot. Einmal gemachte Aussagen, zumindest in größeren Runden, gelten und können 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 muss, zählt ein rituelles Beharren auf eigene Positionen. Während der Verhandlungen gibt es organisationsintern eine Auseinandersetzung über Forderungen und Angebote, wobei auch innerhalb einer Organisation die Meinungen stark auseinandergehen können.

Gewerkschaften untermauern ihre Position bei den Verhandlungen nach Ablauf der Friedenspflicht häufig mit **Warnstreiks**. Für die Verhandlungen kann es eine Rolle spielen, welche Berufsgruppen an dieser Stelle mobilisiert werden können und sollen. Streikbereitschaft wird bei Verhandlungen belohnt. Für den Verhandlungserfolg wird es größtenteils nicht als entscheidend angesehen, welche Berufsgruppen in den Verhandlungen direkt vertreten sind. Wichtiger ist demnach eher, welche Berufsgruppen streikbereit sind. Letztendlich ist 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 kann die Kampfkraft bzw. der Organisationsgrad innerhalb einer Berufsgruppe einen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis haben; kleinere und weniger kampfstärke Berufsgruppen sind hier auf Solidarität angewiesen.

Ist ein Verhandlungsergebnis erzielt, muss über dieses in den Entscheidungsgremien abgestimmt werden. Hierbei wird häufig versucht, eine sehr **deutliche Mehrheit** zu erreichen, sodass das Ergebnis vom Großteil der Mitglieder getragen wird. Es wird auch davon berichtet, dass vor Annahme eines Verhandlungsergebnisses durch die Tarifkommission zum Teil noch einmal eine Abstimmung der Basis über das Ergebnis in Form einer Mitgliederbefragung abgewartet wird.

Bei einem Scheitern der Verhandlungen wird häufig die Schlichtung genutzt. Dabei erarbeitet ein Schlichter gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber einen Vorschlag zur Einigung und schlägt diesen den Tarifpartnern vor. Kommt es zu keiner Einigung bzw. scheitert ein Schlichtungsver-

fahren, kann in Gewerkschaften über einen Erzwingungsstreik abgestimmt werden. Allerdings muss dieses Vorgehen innerhalb der Gewerkschaft sehr gut abgewogen werden. Ein Erzwingungsstreik „führt alle Beteiligten an die Grenzen ihrer Belastbarkeit“ (Gew6) und verursacht enorme Kosten. Er wird 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. Selbst wenn Frauen möglicherweise anders verhandeln als Männer, sind die meisten Interviewpartner der Meinung, dass sich mögliche Unterschiede in der Art des Verhandeln nicht auf das Ergebnis auswirken. Zudem führt ein höherer Frauenanteil in den Gremien nicht zwangsläufig dazu, dass Themen wie der Gender Wage Gap in Verhandlungen eher zur Sprache kommen:

„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 wird.

Neben Flächentarifverträgen thematisiert ein Teil der Befragten auf Gewerkschaftsseite auch **Haustarifverträge**, also Verträge zwischen Gewerkschaften und einem einzelnen Unternehmen. Zu diesen berichten die Interviewten, dass vorab auch die Basis im Betrieb mit einbezogen wird, um Forderungen aufzustellen. Während der Verhandlungen werden auch Vertrauensleute im Betrieb bzw. Betriebsräte beteiligt. Die Einschätzung der Haustarifverträge durch die Interviewpartner ist unterschiedlich. In einer der untersuchten Branchen weisen Haustarifverträge vergleichsweise bessere Konditionen für die Beschäftigten auf. In einer anderen der untersuchten Branchen sind die in Haustarifverträgen festgelegten Bedingungen aus Beschäftigtensicht meist schlechter als die in Flächentarifverträgen. Hier werden sie häufig genutzt, um Unternehmen überhaupt in der Tarifbindung zu halten bzw. sie dafür zurückzugewinnen.

4.3 Verhandlungen über die Entgeltstruktur

Im Gegensatz zu den ritualisierten und sehr regelmäßig stattfindenden Entgeltverhandlungen sind Verhandlungen über eine Änderung von Rahmentarifverträgen – also der Entgeltstruktur – sehr komplex und langwierig. Die Akteure können sich hier im Vergleich zu Entgeltverhandlungen unterscheiden.

In den meisten Fällen herrscht Einigkeit darüber, dass vorhandene Entgeltstrukturen häufig veraltet und nicht mehr zeitgemäß sind und unbedingt verändert werden müssten. Zum Teil sind Berufe beschrieben, die gar nicht mehr existieren, bzw. es wurden Kriterien, die für viele Berufe heute eine Rolle spielen, in der Arbeitsbewertung teilweise nicht berücksichtigt. Beide Seiten wünschen sich also bei Gültigkeit

von Rahmentarifverträgen mit veralteter Arbeitsbewertung Veränderungen, allerdings in unterschiedliche Richtungen. Auf Seiten der Arbeitgeber sollten Änderungen bei der Arbeitsbewertung und neue Eingruppierungen kostenneutral verlaufen. Sollen aber 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 „...*Puzzlehaufen 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 eine nötige Erneuerung der Entgeltstruktur thematisiert, mit dem Hinweis darauf, dass diese in der betreffenden Branche als veraltet angesehen wird. Es wird zum Teil auch darüber berichtet, dass in vielen Prozessen, auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite und auch außerhalb von Tarifverhandlungen, auf eine Änderung der Entgeltstruktur hingearbeitet wurde. Gründe für das Scheitern solcher Versuche sind vielseitig. Auf Seiten der Gewerkschaften spielt unter anderem die Hierarchie zwischen den Berufen eine wichtige Rolle, die verfestigt ist und als kaum veränderbar gilt. Auch die *relative* Abwertung bestimmter (männerdominierter) 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 unterschwellig, 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 muss, was als nicht durchsetzbar gilt. Zu erwähnen ist hier auch, dass vor allem von Gender-Expertinnen bisherige Änderungen an Rahmentarifverträgen in neuerer Vergangenheit (auch in anderen Branchen) bezüglich einer Aufwertung von frauendominierten Berufen und „gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit“ kritisch gesehen werden.

In einem Interview wurde geäußert, dass Haustarifverträge den Vorteil haben können, dass die darin festgelegte Eingruppierung speziell auf den Betrieb bzw. die dort ausgeübten Berufe zugeschnitten ist. Sie ist deshalb aktueller und auch „besser“ als bei Flächentarifverträgen.

5 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, da sie diskriminierungsfrei sind. Falls Tarifverträge einen Einfluss auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede haben, dann liegt es an der betrieblichen Umsetzung der Regelungen, nicht an den tarifvertraglichen Regelungen selbst. 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)

Wenn die Inhalte von Tarifverträgen nicht mit ursächlich für den Gender Wage Gap sind, muss das Thema auch nicht in Tarifverhandlungen berücksichtigt werden. 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. So nennt beispielsweise eine befragte Person eine veraltete Arbeitsbewertung und veraltete Entgeltstrukturen und somit auch Tarifverträge als wichtige Ursache für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, weil dort männerdominierte Berufe bevorzugt wurden:

„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 im Gegensatz dazu auch 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 geht, sondern der Blick rein auf bestimmte Berufe gerichtet ist. So kann eine in Tarifverhandlungen erzielte Verbesserung für

eine frauendominierte Berufsgruppe völlig unabhängig vom Frauenanteil sein, sondern wurde beispielsweise *„unter dem Aspekt Mangel 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 bestätigt. Jedoch sind einige Interviewpartner der Meinung, dass dadurch nicht speziell frauendominierte Berufe benachteiligt werden, sondern sogar der umgekehrte Fall eintreten kann.

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)

Auf Seiten der Gewerkschaften wird nicht nur die Frage nach einem Zusammenhang zwischen Tarifverträgen und der geschlechtsspezifischen Lohnlücke kontrovers gesehen, auch die Aussagen zu einer bisherigen Thematisierung des Gender Wage Gap in Tarifverhandlungen unterscheiden sich. So wird z.B. als Grund dafür, dass der Gender Wage Gap in Tarifverhandlungen nicht thematisiert wird, angegeben, dass dieser Versuch bereits in der Vergangenheit in Bezug auf die Entgeltstruktur gemacht wurde und fehlgeschlagen ist. Des Weiteren wurde mehrfach das Problem geäußert, dass sich Forderungen nach Änderungen, die zur Reduzierung des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern beitragen können, negativ auf die Entgeltabschlüsse auswirken können. Hierzu eine befragte Person:

„Will man sich darauf verlegen, was hinsichtlich einer bestimmten Gruppe dann gut tut, 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)

Insgesamt spielt das Thema Gender Wage Gap in Tarifverhandlungen also kaum eine Rolle, unter anderem, weil laut einem Teil der Interviewpartner in Tarifverhandlungen keinerlei Ursachen dafür liegen. 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 wird. Da Arbeitgeberverbände in den untersuchten Branchen auf diesbezügliche Forderungen der Gewerkschaften lediglich reagieren, muss eine Auseinandersetzung mit dem Thema erst dann stattfinden, wenn die Gewerkschaften den Aspekt in die Verhandlungen einbringen und entsprechende Forderungen stellen. Der Wunsch nach einer an aktuelle Gegebenheiten angepassten Entgeltstruktur ist nicht motiviert durch das Streben nach einer Aufwertung von frauendominierten Berufen (auch wenn eine relative Aufwertung daraus resultieren kann). Auch in den Organisationen diskutierte Themen wie die Wichtigkeit familienfreundlicher Arbeitsplätze werden nicht vor dem Hintergrund Gender Wage Gap diskutiert.

Bei den in dieser Untersuchung betrachteten Gewerkschaften ist es stark von der Größe der Organisation abhängig, 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.

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 wurde. Hier wird erwartet, 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 hierbei 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**, die allerdings als sehr schwer umsetzbar eingestuft wird. Die Forderung nach einer Sockelkomponente in Entgeltverhandlungen, von der vor allem die unteren Entgeltgruppen profitieren, wird von einer Person auf Seiten der Gewerkschaft als wichtig, aber nicht durchsetzbar eingeschätzt.

Tabelle 2
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 	(bekannte Vorschläge)
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 	

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. Alternativ wird von Gewerkschaftsseite eine Anrechnung von Familienzeiten bei der Betriebszugehörigkeitsdauer vorgeschlagen. Zudem wird in einem Fall angebracht, dass Männer vergleichsweise häufiger Arbeiter sind und Löhne beziehen. Frauen sind hingegen häufiger Angestellte, womit das Problem noch deutlicher zu Tage tritt, da Arbeiter keine Staffelung der Löhne erfahren.

Die Einführung eines **Entgeltgleichheitsgesetzes** wurde von einigen Gender-Expertinnen 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 Diskriminierungstatbeständen 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. Die meisten Ursachen werden allerdings im Betrieb identifiziert. Ein weiterer häufig genannter Aspekt sind Rollenbilder bzw. Entscheidungen auf der Individual- bzw. Familienebene.

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, ist 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, haben sie viel schlechtere **Aufstiegschancen** als Beschäftigte in Vollzeit. Als ursächlich dafür wird gesehen, dass in Unternehmen eine Präsenzkultur vorherrsche, die es unmöglich mache, bei Teilzeit den für einen beruflichen Aufstieg zu erfüllenden Anforderungen zu entsprechen. 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 sind, da sich Frauen – im Gegensatz zu Männern – für eine Erwerbsunterbrechung, für eine Teilzeitbeschäftigung und/oder gegen die Karriere entscheiden oder auch schlechter verhandeln als Männer.

6 Zusammenfassung

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. Tarifverträge reduzieren die innerbetriebliche und zwischenbetriebliche Lohnstreuung und stauchen die Lohnverteilung. Wenn Frauen in unteren Entgeltgruppen überrepräsentiert sind, sollte der Gender Wage Gap in tarifgebundenen Bereichen der Wirtschaft geringer ausfallen als in nicht-tarifgebundenen. Dies wird durch die Ergebnisse quantitativer empirischer Studien auch bestätigt. Trotzdem können Lohnungleichheiten auch im Tarifbereich Bestand haben. Eine besondere Rolle spielt dabei die in Tarifverträgen festgelegte Entgeltstruktur. Berufe werden verschiedenen Vergütungsgruppen zugeordnet, indem die berufsspezifischen Tätigkeiten bewertet werden. Wenn frauendominierte

Berufe einer niedrigen Entgeltgruppe zugeordnet werden, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund zu erkennen ist, trägt dies zum Gender Wage Gap bei.

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. In den Interviews wurden zuerst organisationsinterne Prozesse sowie der Ablauf von Tarifverhandlungen beleuchtet. Der Fokus lag dabei auf Strukturen und Abläufen, die das Fortbestehen von Lohnunterschieden begünstigen oder verhindern können. Des Weiteren wurden die Interviewpartner konkret nach möglichen Ursachen für den Gender Wage Gap auch auf Ebene von Tarifverhandlungen sowie nach Lösungsmöglichkeiten befragt. Die Interviews wurden anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema Gender Wage Gap **innerhalb der untersuchten Organisationen** eine unterschiedliche Stellung einnimmt: 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 aber im Geschlecht der Verhandlungspartner 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.

Quellen

- Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. In: *Gender & Society* 4, S. 139-158.
- Aigner, D. J., Cain, G. G. (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. In: *Industrial & Labor Relations Review* 30, S. 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, S. 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, S. 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, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 44, S. 43-52.
- Becker, G. S. (1971): *The Economics of Discrimination*. 2nd Edition, Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (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, S. 103-110.
- Black, S. 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, S. 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, S. 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 17.3.2014).

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, S. 193-208.

Eichhorst, W., Kendzia, M. J., Peichl, A., Pestel, N., Siegloch, S., Tobsch, V. (2011): Aktivierung von Fachkräftepotenzialen: Frauen und Mütter, Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. In: *IZA Research Report* 39.

Finke, C. (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: *Wirtschaft und Statistik* 2011, S. 36–50.

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, S.543-552.

Gerlach, K., Stephan, G. (2006): Bargaining regimes and wage dispersion. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226, S. 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, S. 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, S. 395-430.

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), S. 851–879.

Hellerstein, J. K., Neumark, D., Troske, K. R. (2002): Market Forces and Sex Discrimination. In: *The Journal of Human Resources* 37, S. 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, S. 412-439.
- Hübler, O. (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36, S. 539-559.
- 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 18.3.2014).
- Kohaut, S., Möller, I. (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. In: *IAB-Kurzbericht No. 23/2013*.
- Krell, G., Winter, R. (2011): Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: Krell, G., Ortlieb, R., Sieben, B. (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden: Gabler, S. 343-360.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press.
- Mischke, J., Wingerter, C. (2012), *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt: Deutschland und Europa*. Statistisches Bundesamt.
- Schilling, F. (1978): *Der Einigungsprozess bei Tarifverhandlungen*. Duncker&Humblot: Berlin.
- Schnabel, C. (1997): "Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung – Eine empirische und wirtschaftspolitische Analyse für die alten Bundesländer", Frankfurt/Main et al.
- Teschner, T. (2009): Der Einfluss des Lohnsetzungsregimes auf das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial. Discussion papers, School of Economics and Management of the Hanover Leibniz University, No. 432.
- Tondorf, K., Jochmann-Döll (2011): Von der Entgeltdifferenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter? *WSI-Mitteilungen* 3/2011, S. 115-122.
- Vollmar, M. (2013): *Berufsbildung auf einen Blick*, Statistisches Bundesamt.
- Walton/McKersie (1965): *A behavioral theory of labor negotiations: An analysis of a social interaction system*, New York, McGraw Hill
- Walton/McKersie (1966): Behavioral dilemmas in mixed-motive decision making. In: *Behavioral Science* 11, S. 370–384.
- Walton/Mc Kersie (1992): A retrospective on the behavioral theory of labor negotiations. In: *Journal of Organizational Behavior* 13, S. 277–285.
- WSI-Tarifarchiv (2014): So funktioniert das Tarifsystem: Rechtliche Grundlagen und inhaltliche Strukturen, http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2397.htm, (zuletzt aufgerufen am 18.3.2014).

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
19/2013	Bossler, M.	Recruiting abroad: the role of foreign affinity and labour market scarcity	11/13
20/2013	Forlani, E. Lodigiani, E. Mendolicchio, C.	The impact of low-skilled immigration on female labour supply	11/13
21/2013	Singer, Ch. Toomet, O.-S.	On government-subsidized training programs for older workers	12/13
22/2013	Bauer, A. Kruppe, Th.	Policy Styles: Zur Genese des Politikstilkonzepts und dessen Einbindung in Evaluationsstudien	12/13
1/2014	Hawranek, F. Schanne, N.	Your very private job agency	1/14
2/2014	Kiesl, H., Drechsler, J.	Beat the heap	2/14
3/2014	Schäffler, J., Hecht, V. Moritz, M.,	Regional determinants of German FDI in the Czech Republic	2/14
4/2014	Prantl, S. Spitz-Oener, A.	Interacting product and labor market regulation and the impact of immigration on native wages	2/14
5/2014	Kohlbrecher, B. Merkl, C. Nordmeier, D.	Revisiting the matching function	2/14
6/2014	Kopf, E., Zabel, C.	Active labour market programmes for women with a partner	2/14
7/2014	Rebien, M., Kubis, A., Müller, A.	Success and failure in the operational recruitment process	3/14
8/2014	Mendolicchio, C. Pietra, T.	On the efficiency properties of the Roy's model under asymmetric information	3/14
9/2014	Christoph, B. Pauser, J. Wiemers, J.	Konsummuster und Konsumarmut von SGB-II-Leistungsempfängern	4/14
10/2014	Bossler, M.	Sorting within and across establishments	4/14
11/2014	Gillet, H. Pauser, J.	Efficiency in public input provision in two asymmetric jurisdictions with imperfect labour markets	4/14
12/2014	Antoni, M. Janser, M. Lehmer, F.	The hidden winners of renewable energy promotion	5/14
13/2014	Müller, S. Stegmaier, J.	Economic failure and the role of plant age and size	5/14

Stand: 09.05.2014

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Impressum

IAB-Discussion Paper 14/2014

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Palm-Nowak

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2014/dp1414.pdf>

ISSN 2195-2663

Rückfragen zum Inhalt an:

Gesine Stephan
Telefon 0911.179 5850
E-Mail gesine.stephan@iab.de