

Wann würden Frauen für Tarifkommissionen kandidieren? Befunde aus einem faktoriellen Survey

Buschmann, Benjamin; Gärtner, Debora; Grimm, Veronika; Osiander, Christopher; Stephan, Gesine

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Buschmann, B., Gärtner, D., Grimm, V., Osiander, C., & Stephan, G. (2018). Wann würden Frauen für Tarifkommissionen kandidieren? Befunde aus einem faktoriellen Survey. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(3), 320-342. <https://doi.org/10.3224/indbez.v25i3.03>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*Benjamin Buschmann, Debora Gärtner, Veronika Grimm,
Christopher Osiander, Gesine Stephan**

Wann würden Frauen für Tarifkommissionen kandidieren? Befunde aus einem faktoriellen Survey**

Zusammenfassung

Verhandlungsergebnisse hängen unter anderem davon ab, ob Gruppen in Verhandlungen vertreten sind. Dies legt nahe, dass sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke unter anderem durch eine stärkere Beteiligung von Frauen an Tarifkommissionen abbauen ließe. Mit Hilfe eines faktoriellen Surveys untersucht dieser Beitrag, wie wahrscheinlich es ist, dass Beschäftigte unter verschiedenen Umständen für eine Gehaltsverhandlungskommission kandidieren würden und welche Einflussmöglichkeiten sie im Fall einer Wahl für sich sehen würden. Frauen geben insgesamt deutlich seltener als Männer an, dass sie für eine Position in der Verhandlungskommission kandidieren würden. Ebenso erwarten sie im Mittel signifikant seltener, in den Verhandlungen etwas bewirken zu können. Dieser Geschlechterunterschied lässt sich durch persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Befragten „erklären“, die aber teilweise wiederum selbst Ergebnis geschlechtsspezifischen Verhaltens sein dürften. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass vor allem Regelungen, die eine Anrechenbarkeit von Gremiensitzungen auf die Arbeitszeit festschreiben, dazu geeignet sein können, die Bereitschaft zur Mitarbeit zu erhöhen.

Schlüsselwörter: Lohnverhandlungen, geschlechtsspezifisches Verhalten, faktorieller Survey

* Korrespondenzadresse: Prof. Dr. Gesine Stephan, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg. E-Mail: Gesine.Stephan@iab.de

Benjamin Buschmann, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Wirtschaftstheorie, Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg. E-Mail: Benjamin.Buschmann@fau.de
Debora Gärtner, Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Brachvogelstraße 1, 10961 Berlin. E-Mail: Deboragaertner@gmx.net
Prof. Dr. Veronika Grimm, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Wirtschaftstheorie, Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg. E-Mail: Veronika.Grimm@fau.de
Dr. Christopher Osiander, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg. E-Mail: Christopher.Osiander@iab.de

** Artikel eingegangen: 24.7.2016, revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 18.4.18

When would women put themselves up for election on wage negotiation commissions? Evidence from a factorial survey

Abstract

Among other things, negotiation results depend on which groups are represented in negotiations. This suggests that a stronger participation of women in collective bargaining commissions could contribute to reducing the gender pay gap. Using a factorial survey, this article examines the likelihood of employees running for wage negotiation commissions under different circumstances, and what influence they expect to have in the case of successfully being elected. Compared to their male counterparts, women are significantly less likely to indicate that they would run for a position on bargaining commissions. Likewise, they expect on average to have significantly less impact on negotiation results. This gender difference can be "explained" by the personal and job-related characteristics of respondents, which are, however, likely to partly result from gender specific behavior. Overall, the results suggest that regulations that ensure committee meetings occur during working hours could increase the willingness of women to participate on wage negotiation commissions.

Keywords: Wage negotiations, gender specific behavior, factorial survey (JEL: J51, J16)

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“. Thomas Fischer und Katharina Greszczuk aus dem Referat „Faire Einkommensperspektiven“ des BMFSFJ danken wir zudem für ihre Unterstützung des Forschungsvorhabens. Bei Professorin Dr. Anja Göritz (Universität Freiburg) und dem WiSo-Panel bedanken wir uns für die Kooperation und die Unterstützung bei der Datenerhebung. Sven Uthmann danken wir für die kollegiale Unterstützung bei der Vignettenprogrammierung in Questback. Zwei anonymen Gutachtern und Wenzel Matiaske, dem zuständigen Herausgeber, sind wir für hilfreiche Hinweise dankbar.

1. Einleitung

Die Brutto-Lohnlücke zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen in Deutschland liegt seit vielen Jahren im Bereich von 21 bis 22 Prozent (Destatis, 2017). Sie fällt im tarifgebundenen Bereich der Wirtschaft geringer aus als im Bereich ohne Tarifverträge, dennoch verbleibt aber auch im Tarifbereich ein unerklärter Rest (Grimm, Lang & Stephan, 2016). Die Lücke kann auf vielfältige Einflüsse zurückgeführt werden. So spielt es eine Rolle, dass Frauen in anderen Wirtschaftszweigen und Berufen arbeiten als Männer (z.B. Hausmann & Kleinert, 2014; Achatz, Beblo & Wolf, 2010), in Führungspositionen unterrepräsentiert sind (Kaup, 2015; Kohaut & Möller, 2013; Holst & Schimeta, 2013; Holst & Kirsch, 2014), sie ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger aufgrund von familiären Verpflichtungen unterbrechen als Männer (Beblo & Wolf, 2003; Beblo, Bender & Wolf, 2009; Boll, 2010) oder häufiger in Teilzeit arbeiten (Wanger, 2015). Die um derartige beobachtbare Merkmale bereinigte Lohnlücke beträgt je nach Datengrundlage und Untersuchung

zwischen zwei und acht Prozent (Joachimiak, 2013; Boll & Lepin, 2015; Hammermann & Schmidt, 2015; Schmidt, 2016).

Allerdings könnten auch die in statistischen Zerlegungsanalysen berücksichtigten Merkmale selbst noch Entgeltdiskriminierung widerspiegeln. Dies wäre der Fall, wenn frauendominierte Tätigkeiten geringer bewertet (und damit entlohnt) werden als männerdominierte Tätigkeiten, obwohl sie gleiche Anforderungen wie letztere beinhalten (Klenner, 2016). Auspurg, Hinz und Sauer (2017) untersuchen mit Hilfe einer Vignettenstudie, inwieweit soziodemografische und tätigkeitsbezogene Merkmale beeinflussen, dass die Löhne von Männern und Frauen durch Männer und Frauen als gerecht wahrgenommen werden. Dabei geht es sowohl um das Geschlecht der in den Vignetten beschriebenen Personen als auch um das Geschlecht der Befragten. Die Befunde verweisen darauf, dass geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen unter anderem deswegen fortbestehen dürften, weil sowohl Männer als auch Frauen sie als gerecht empfinden: Sie liefern Evidenz dafür, dass die Inputs von Frauen *ceteris paribus* als weniger wertvoll bewertet werden als die von Männern.

Ökonomische Experimente zeigen darüber hinaus, dass Verhandlungsergebnisse für bestimmte Gruppen davon abhängen, welche Gruppen in Verhandlungen vertreten sind (Feicht, Grimm, Rau & Stephan, 2017). In Experteninterviews wurde betont, dass Frauen im Rahmen von Tarifverhandlungen in Entscheidungs- und vor allem in Verhandlungsgremien häufig unterrepräsentiert sind (Gärtner, Grimm, Lang & Stephan, 2015). Hausmann, Kleinert und Leuze (2015) weisen darauf hin, dass ein steigender Frauenanteil in einem Beruf zu einem Absinken des Lohnniveaus führt, was auf mehr Frauen mit konstant niedrigeren Verdiensten im jeweiligen Beruf zurückgeführt wird. Eine naheliegende Überlegung ist, dass sich eine steigende Verhandlungsmacht von Frauen positiv auf ihre relativen Einkünfte auswirken könnte. Heery (2006) kommt für Großbritannien auf Basis einer Befragung von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern zwar zu dem Ergebnis, dass weniger das Geschlecht der Verhandelnden an sich entscheidend sei, als vielmehr ihre Einstellung zu Gleichstellungsfragen. Dennoch lässt sich vermuten: Eine steigende Verhandlungsmacht von Frauen ließe sich unter anderem durch eine stärkere Beteiligung von Frauen an Tarifkommissionen erreichen – die geschlechtsspezifische Ungleichheiten dann auch auf die Verhandlungsagenda bringen müssten. Diese Tarifkommissionen können konkrete Probleme wie die oben genannten adressieren und an Verbesserungen mitwirken. Baumann, Brehmer, Hobler, Klenner und Pfahl (2017) argumentieren beispielsweise für den ähnlichen Kontext der Wahl von Betriebsräten, dass ein höherer Frauenanteil in Betriebsräten ein denkbare Mittel zur Überwindung von Benachteiligungen darstelle.

Welche Faktoren hemmen aber die Beteiligung von Frauen an Tarif- und Verhandlungskommissionen und wie lässt sich erreichen, dass die Beteiligung von Frauen in Tarifkommissionen gestärkt wird? Blaschke (2015a) untersucht aus einer organisationstheoretischen Perspektive, welche Faktoren die Partizipation von Frauen an gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen determinieren. Sie zeigt, dass die Größe der Gewerkschaft, der Frauenanteil unter den Mitgliedern, der Wettbewerb um Führungspositionen in der Gewerkschaft, Gleichstellungsaktivitäten innerhalb der Gewerkschaft sowie die Existenz von Quotenregelungen (s. dazu auch Kirsch & Blaschke, 2014) Effekte auf die Repräsentanz von Frauen haben. Blaschke (2015b) findet ebenfalls für die Ebene der Organisation, dass

Branche, Beschäftigtenstatus und das Qualifikationsniveau die Partizipation von Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen beeinflussen.

Die vorliegende Studie wählt einen alternativen Ansatzpunkt und untersucht den Einfluss verschiedener Faktoren auf die Bereitschaft von Frauen und Männern zur Beteiligung an Tarifverhandlungen mithilfe eines faktoriellen Surveys. Bei einem faktoriellen Survey werden den Befragten kurze Beschreibungen von Situationen, sogenannte Vignetten, vorgelegt (Auspurg & Hinz, 2015; Beck & Opp, 2001). Hier wurden Erwerbstätige befragt, die über das WiSo-Panel, ein wissenschaftliches Online-Panel (Göritz, 2007, 2010), kontaktiert wurden. Die Beteiligung an Tarifverhandlungen wird dabei so modelliert, dass nach der Bereitschaft gefragt wird, sich im Rahmen von Tarifverhandlungen für ein Verhandlungsgremium zur Wahl zu stellen. Neben der Bereitschaft zur Kandidatur werden die Befragten danach gefragt, inwieweit sie davon ausgehen, bei einer Wahl etwas bewirken zu können.

Den Ergebnissen nach können sich Männer c.p. eher als Frauen vorstellen, sich zur Wahl zu stellen. Die Bereitschaft hierzu würde bei beiden Geschlechtern vor allem dann steigen, wenn die Teilnahme am Gremium auf die Arbeitszeit angerechnet würde und wenn Vorgesetzte zu einer Bewerbung ermuntern würden. Weiterhin sind Männer stärker der Auffassung, im Falle der Wahl etwas bewirken zu können. Dies hängt im Wesentlichen mit geschlechtsspezifischen Merkmalsausprägungen zusammen: Die Einschätzung, etwas bewirken zu können, steigt mit dem Einkommen – das bei Männern im Schnitt höher ist. Sie steigt auch, wenn Personen bereits in der Vergangenheit Ämter ausgeübt haben oder ihre Verhandlungsfähigkeiten als gut einschätzen – beides ist häufiger bei Männern der Fall.

2. Theoretische Überlegungen

Die politische Ökonomie von Tarifverhandlungen und Lohnfindung diskutiert z.B. Himmelmann (1972). McKersie, Perry und Walton (1965) untersuchen intraorganisationale Aushandlungsprozesse im Rahmen von Tarifverhandlungen. In der Praxis werden zur Aufnahme von Tarifverhandlungen Tarifkommissionen gebildet, für die üblicherweise auch Regelungen zu deren geschlechtsspezifischer Zusammensetzung existieren. Bei diesen Richtlinien handelt es sich allerdings häufig um „weiche“ Regelungen, deren Bruch nicht sanktioniert wird.

Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) schreibt etwa in § 20 Nr. 3 ihrer Satzung fest (ver.di, 2015): *„Frauen müssen in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein.“* Die Tarifrichtlinien sehen zudem vor, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Mitgliederanteil im Tarifbereich vertreten sein sollen. Nach Angaben der Gewerkschaft ist gut die Hälfte ihrer Mitglieder weiblich, und in den Landesbezirken sowie dem Bundesvorstand ist die Mehrzahl der Mandate mit Frauen besetzt (ver.di, 2013). Jedoch wird auch erwähnt, dass ver.di die einzige Gewerkschaft Deutschlands sei, in der für ehren- und hauptamtliche Führungsorgane eine so konsequente Quotenregelung umgesetzt worden sei.

Aus theoretischer Sicht können verschiedene Gründe dafür verantwortlich sein, dass sich Männer und Frauen in unterschiedlichem Ausmaß an Kommissionen beteiligen. Ers-

tens gibt es Evidenz dafür, dass sich Männer häufiger als Frauen von sich aus für Ämter zur Wahl stellen. Westle (2001) analysierte die allgemein geringe Partizipation von Frauen in politischen Gremien und kam zu dem Ergebnis, dass diese in Teilen sozialisations- und situationsbedingt sei. Hinzu käme aber auch, dass Frauen sich weniger politisches Interesse und weniger politische Kompetenz zuschreiben würden. Abele (2013) diskutiert, dass an Männer und Frauen oft unterschiedliche Erwartungen gerichtet werden, was Eigenschaften und (berufliches) Verhalten angeht. Unter Rückbezug auf Williams und Best (1990) stellt sie fest, dass Männern oft „agentische“ Eigenschaften wie Dominanz, Stärke und Aktivität zugesprochen werden, Frauen hingegen eher „kommunale“ Eigenschaften wie Empfindsamkeit, Ängstlichkeit und Freundlichkeit. Dies könnte auch ihre Neigung beeinflussen, in einem Lohnverhandlungsgremium bzw. einer Tarifkommission mitzuwirken. Fox und Lawless (2004) untersuchen verschiedene potenzielle Ursachen für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bereitschaft, für ein öffentliches politisches Amt zu kandidieren. Sie stellen fest, dass sich die geringere Bereitschaft von Frauen in Teilen durch eine deutlich geringere Einschätzung der eigenen Qualifikation erklären lässt. Gut belegt ist in der Literatur auch, dass Männer stärker als Frauen zu Overconfidence – einer zu positiven Selbsteinschätzung – neigen (z.B. Barber & Odean, 2001; Bengtsson, Persson & Willenhag, 2005; Lundeborg, Fox & Punčochaf, 1994). Dies könnte sich auch dahingehend auswirken, dass Männer eher davon ausgehen, in Verhandlungen etwas bewirken zu können. Möglicherweise sind sie deswegen auch eher bereit, an Verhandlungen teilzunehmen. Empirische Evidenz weist außerdem darauf hin, dass Frauen grundsätzlich weniger verhandeln als Männer, und dass es bei ihnen auch weniger akzeptiert wird, wenn sie Verhandlungen initiieren (Babcock & Laschever, 2009; Bowles, Babcock & Lai, 2007).

Zweitens könnten ökonomische Überlegungen eine Rolle spielen: Wenn die Treffen von Verhandlungsgremien auf die Arbeitszeit angerechnet werden, sind die Opportunitätskosten der Teilnahme niedriger – der Zeitaufwand ist in diesem Fall geringer als ohne eine Anrechnung oder bei Treffen außerhalb der regulären Arbeitszeiten. Es gibt in Deutschland keine allgemeine gesetzliche Regelung dafür, wie die Zeit, die für Tarifkommissionen aufgewendet wird, auf die Arbeitszeit von Beschäftigten anzurechnen ist. Teils wird dies auch tarifvertraglich vereinbart. So schreibt z.B. ver.di in Eckpunkten für tarifvertragliche Regelungen (ver.di, 2001, S. 32): *„Es ist auf jeden Fall erforderlich, für gewerkschaftliche Arbeit bzw. für die Arbeit von Mitgliedern in Tarifkommissionen Freistellungsansprüche zu vereinbaren.“* A priori ist unklar, wie es sich auswirkt, wenn die Treffen während der Arbeitszeit stattfinden. Dies könnte die Mitarbeit attraktiver machen, wenn die Treffen auf die Arbeitszeit angerechnet werden können. Sie könnte allerdings unattraktiver werden, falls die Arbeitszeiten dann anderweitig nachgearbeitet werden müssten. Eine Anrechnung auf die Arbeitszeit könnte für Frauen noch gewichtiger sein als für Männer, da Frauen im Mittel aufsummiert etwas mehr Zeit als Männer mit Hausarbeit oder bei der Arbeit verbringen (Destatis, 2015).

Drittens könnten die Ermunterung zur Bewerbung und Unterstützung durch verschiedene Akteure im beruflichen und privaten Umfeld die Bereitschaft erhöhen, sich zur Wahl zu stellen. Hier könnten geschlechtsspezifische Effekte auftreten: Männer stellen sich – wie oben aufgeführt – ohnehin häufiger von sich aus zur Wahl. Fox und Lawless (2004) zeigen, dass potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten eine Kandidatur vor allem dann in Erwä-

gung ziehen, wenn sie von anderen dazu ermuntert wurden. Besonders groß ist der beobachtete Effekt dabei für potenzielle Kandidatinnen. Blaschke (2008, S. 248) zitiert in diesem Kontext beispielsweise eine Gewerkschaftsexpertin mit der Aussage: „*Frauen kostet es sehr viel Überwindung zu sagen, ich will gewählt werden. Die möchten aufgefordert werden, dass sie sich doch zur Wahl stellen. Und erst dann lassen sie sich vielleicht überreden. Männer sagen: Ich bin gut, ich will gewählt werden.*“

Viertens könnte auch die Zusammensetzung des Gremiums Auswirkungen auf die Mitwirkungsbereitschaft haben. So identifiziert Hill (1981) unter anderem das bestehende Geschlechterverhältnis in politischen Ämtern („Tradition“) als Prädiktor dafür, dass Frauen in diesen Ämtern unterrepräsentiert sind. Rastetter (1998) verweist auf das ähnliche Argument der „homosozialen Reproduktion“. Dieses besagt, dass bei Auswahlprozessen Personen bevorzugt werden, die den bereits Verantwortlichen ähnlich sind – bei einem hohen Männeranteil in Gremien könnten diese also dazu neigen, ebenfalls Männer als potenzielle Kandidaten anzusprechen. Das bestehende Geschlechterverhältnis könnte auch Männer eher dazu beeinflussen, von sich aus zu kandidieren bzw. Frauen eher dazu verleiten, dies nicht zu tun. So könnten Arbeitnehmerinnen unabhängig von der selbstwahrgenommenen Qualifikation annehmen, weniger Gehör in Verhandlungen mit überproportionalem Anteil männerdominierter Berufsgruppen zu bekommen. Auch im Gewerkschaftskontext könnte ein überproportionaler Anteil von Männern in Verhandlungsgremien nicht nur Abbild, sondern gleichzeitig Ursache für eine geringe Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen sein, für Kommissionen zu kandidieren. Eine Frauenquote für ein derartiges Gremium – wie es sie wie oben erwähnt z.B. bei ver.di gibt – könnte demzufolge die Neigung von Frauen erhöhen, sich zur Wahl zu stellen: Frauen hätten in ansonsten männerdominierten Gremien bessere Chancen, gewählt zu werden (Rule, 1987). Umgekehrt könnte eine derartige Regel allerdings auch die Teilnahmebereitschaft von Männern verringern.

Die zentralen, empirisch zu überprüfenden Hypothesen sind damit:

- H1: Männer sind eher bereit als Frauen, sich für Tarifkommissionen zur Wahl zu stellen. Sie gehen auch eher davon aus, dort etwas bewirken zu können.
- H2: Wenn die Treffen auf die Arbeitszeit angerechnet werden können, erhöht dies die Bereitschaft, sich zur Wahl zu stellen, sowohl bei Männern als auch bei Frauen.
- H3: Die Ermunterung zu einer Bewerbung erhöht die Bereitschaft, sich zur Wahl zu stellen. Der Effekt ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern.
- H4: Eine Frauenquote erhöht die Bereitschaft von Frauen, sich zur Wahl zu stellen. Bei Männern verringert sie hingegen die Bereitschaft, sich zur Wahl zu stellen.

Von Interesse ist schließlich auch, wann eine Person im Fall einer Wahl in ein Gremium dort etwas bewirken kann. Forderungen könnten leichter durchzusetzen sein, wenn bereits Personen in dem Gremium sind, die man kennt bzw. die einem ähneln. Dies können einerseits Bekannte sein, andererseits aber auch Personen ähnlichen Geschlechts. Goette, Huffman und Meier (2006) zeigen, dass Mitglieder zufällig gebildeter Gruppen häufiger mit Personen aus ihrer Gruppe – als solche ließen sich Kolleginnen und Kollegen interpretieren – kooperieren als mit Personen aus anderen Gruppen.

3. Datengrundlage und Methodik

Die folgenden Analysen basieren auf Daten aus einer eigenen Befragung, die über das WiSo-Panel (Göritz, 2007) erfolgte. Dieses universitäre Online-Panel umfasst ca. 10.000 aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Es setzt sich aus einem Kreis registrierter Personen zusammen, die einer Beteiligung an nicht-kommerziellen Online-Befragungen zugestimmt haben. Im vorliegenden Fall wurden durch das Panel 6.570 registrierte Erwerbstätige zum Thema „Mitwirkung am Arbeitsplatz“ per Mail angeschrieben und um die Teilnahme an der Befragung gebeten. Vorteile bei der Datenerhebung sind der relativ geringe Erhebungsaufwand und der Feldzugang per E-Mail, die kurze Feldzeit von ca. zwei Wochen sowie eine in der Regel gute Rücklaufquote (Göritz, 2010).

Zentraler Bestandteil des Fragebogens war ein sogenannter faktorieller Survey. Bei dieser Art der Befragung beurteilen die Teilnehmenden mehrere hypothetische Szenarien, die auch als Vignetten bezeichnet werden. Die spezifischen Merkmale bzw. Dimensionen („Faktoren“) der beschriebenen Situationen haben verschiedene Ausprägungen. Von den einzelnen Dimensionen wird auf Basis theoretischer Überlegungen angenommen, dass sie die Bewertung der Situation substantiell beeinflussen. Jede Vignette besteht aus einer zufällig erstellten Kombination von Ausprägungen der Dimensionen.

Vignetten haben eine Anzahl von Vorteilen; sie kommen in sehr unterschiedlichen Forschungskontexten zum Einsatz (Auspurg & Hinz, 2015; Finch, 1987; Wallander, 2009). Insbesondere erlaubt es die zufällige Variation der Ausprägungen, beliebige Merkmalskombinationen isoliert voneinander zu analysieren (Auspurg, Hinz, Liebig und Sauer, 2010). Mit ihrer Hilfe können Fragestellungen analysiert werden, bei denen bei Verwendung abstrakt gehaltener Fragen schwer zu interpretierende Ergebnisse zu erwarten wären. Vignetten sind weiterhin relativ wenig anfällig dafür, dass die Befragten sozial erwünschte Antworten geben (Smith, 1986).

Nachfolgend findet sich eine Beispielvignette aus der durchgeführten Untersuchung. Die ersten beiden Sätze sind für jede Vignette identisch. Die unterstrichenen Bestandteile waren in der Online-Umfrage ebenfalls hervorgehoben.

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

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

In der vorliegenden Studie sollten die Befragten für jede Vignette zwei Sachverhalte auf zwei Skalen von 0 bis 10 bewerten:

- „Wie stark neigen Sie dazu, sich zur Wahl aufstellen zu lassen? 0 = überhaupt nicht, 10 = sehr stark. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.“

- „Angenommen, Sie würden in das Gremium gewählt: Wie schätzen Sie Ihre Möglichkeiten ein, in den Verhandlungen etwas zu bewirken? 0 = keine Möglichkeiten, 10 = sehr große Möglichkeiten. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.“

Die oben gewählte Formulierung ist dabei etwas vereinfachend: Tarifkommissionen sind in der Regel Entscheidungskommissionen. Aus ihrer Mitte wird eine Verhandlungskommission gewählt. Letztere führt die eigentlichen Verhandlungen, hat aber in der Regel keine Entscheidungsbefugnis. Die Mitglieder der Tarifkommission entscheiden dann über die Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen. Da davon auszugehen war, dass viele Befragten über diese Details nicht informiert sein würden, wurde in der Vignette allgemein von einem Verhandlungsgremium gesprochen.

Die Dimensionen und Ausprägungen der gewählten Vignettendimensionen sind in der verwendeten Reihenfolge in Tabelle 1 dargestellt. Insgesamt waren 256 Kombinationen der Ausprägungen möglich. Jedem Befragten wurden nach dem Zufallsprinzip genau vier Vignetten zugewiesen und während der Befragung eingeblendet. Die Ziehung der Vignetten basierte auf einer randomisierten Vignettenselektion (Steiner & Atzmüller, 2006) mit „Ziehen ohne Zurücklegen“. Dieselbe Vignette kann einem Befragten also nicht zweimal vorgelegt werden.

In der Befragung gaben 1.174 Personen 4.547 gültige Antworten für Skala 1 und 1.155 Personen 4.476 gültige Antworten für Skala 2 ab. Die Beteiligungsquote beträgt damit knapp 18 Prozent. Für die weiterführenden Analysen wurden nur Personen einbezogen, die bei allen vier Vignetten für beide Skalen eine gültige Antwort gaben. Zudem wurden Personen mit fehlenden Werten bei den verwendeten abhängigen Variablen ausgeschlossen. Durch dieses Vorgehen verbleiben 3.964 Antworten von 991 Personen.

Tabelle 1 Vignettendimensionen und -ausprägungen

Dimension	Ausprägungen	Anzahl der Ausprägungen
Lage der Gremiensitzungen	<ul style="list-style-type: none"> • während der regulären Arbeitszeit • außerhalb der regulären Arbeitszeit 	2
Anrechenbarkeit der Gremien-sitzungen	<ul style="list-style-type: none"> • nicht auf Arbeitszeit angerechnet • auf Arbeitszeit angerechnet 	2
Personelle Zusammensetzung des Gremiums	<ul style="list-style-type: none"> • ausschließlich Männer • überwiegend Männer • überwiegend Frauen • Existenz einer Quote von 50:50 	4
Unterstützung durch privates Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> • privates Umfeld rät weder zu noch ab • privates Umfeld ermuntert 	2
Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> • Kolleginnen und Kollegen raten weder zu noch ab • Kolleginnen und Kollegen ermuntern 	2
Unterstützung durch die/den Vorgesetzte/n	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte/r rät weder zu noch ab • Vorgesetzte/r ermuntert 	2
Kolleginnen und Kollegen im Gremium	<ul style="list-style-type: none"> • Kolleginnen und Kollegen bekannt, die sich dort engagieren • keine Kolleginnen und Kollegen bekannt, die sich dort engagieren 	2

Quelle: Eigene Darstellung.

In den folgenden multivariaten Analysen sind die Einschätzungen der Befragten zu (1) ihrer Neigung, sich zur Wahl aufstellen zu lassen und (2) den Möglichkeiten, im Falle einer erfolgreichen Wahl etwas bewirken zu können, die abhängigen Variablen. Die Daten weisen eine Mehrebenenstruktur auf, in der die Vignettenurteile die eine Ebene darstellen, die Befragten die andere (Ditton, 1998; Hox, Kreft & Hermkens, 1991; Snijders & Bosker, 2012). Da jeder Befragte mehrere Vignetten beurteilt, können die Urteile nicht behandelt werden, als seien sie unabhängig voneinander. Beispielsweise könnten manche Befragte generell gremienaffiner oder erfahrener in Sachverhalten der Mitwirkung sein als andere, was das Urteil beeinflussen dürfte. Dies lässt sich methodisch durch das Schätzen eines Mehrebenenmodells berücksichtigen.

Modell 1 nimmt lediglich die Vignettenmerkmale sowie einen Dummy für das Geschlecht der antwortenden Person auf. Ein Breusch-Pagan-Test lehnt für beide abhängigen Variablen die Nullhypothese ab, dass die Varianz der Individualeffekte Null ist. Hausman-Tests auf Unterschiede zwischen einem Fixed- und einem Random-Effects-Schätzer lehnen darüber hinaus die Nullhypothese ab, dass sich die Koeffizienten beider Schätzer signifikant unterscheiden. Im Folgenden werden daher Random-Effects-Modelle (bzw. Random-Intercept-Modelle) geschätzt, bei denen durch einen Individualeffekt auf der Personenebene berücksichtigt wird, dass die Bewertungen einer Person nicht voneinander unabhängig sein dürften.

Die Vignetten waren in einem Onlinefragebogen eingebettet, in dem zusätzliche Informationen erhoben wurden. Modell 2 berücksichtigt daher zusätzlich einige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Befragten (Nationalität, Altersgruppe, familiärer Kontext, Ausbildung, Arbeitszeit, Bruttoeinkommen, Unternehmensgröße, Tarifbindung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft) sowie einige Einstellungen und Einschätzungen, die sich auf Gremienarbeit und auf Verhandeln beziehen. Modell 3 präsentiert das Gesamtmodell mit zusätzlichen Interaktionstermen aller weiteren erklärenden Variablen mit dem Geschlecht (0 = Frau, 1 = Mann). Aus den Ergebnissen des letzten Modells lässt sich ablesen, wie hoch der Effekt der erklärenden Variablen bei Frauen ist, und ob sich der Effekt bei Männern signifikant von dem Effekt für Frauen unterscheidet.

Modell 4 beschränkt sich schließlich auf die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder. Der Grund hierfür ist, dass vor allem diese in der Lage sein sollten, die gestellten Fragen einzuordnen und aus ihrer eigenen Erfahrungswelt heraus zu beantworten. Eventuelle Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern könnten darauf hindeuten, dass die Merkmale der Szenarien aufgrund von Expertenwissen (oder dessen Fehlen) unterschiedlich eingeschätzt werden.

4. Empirische Ergebnisse

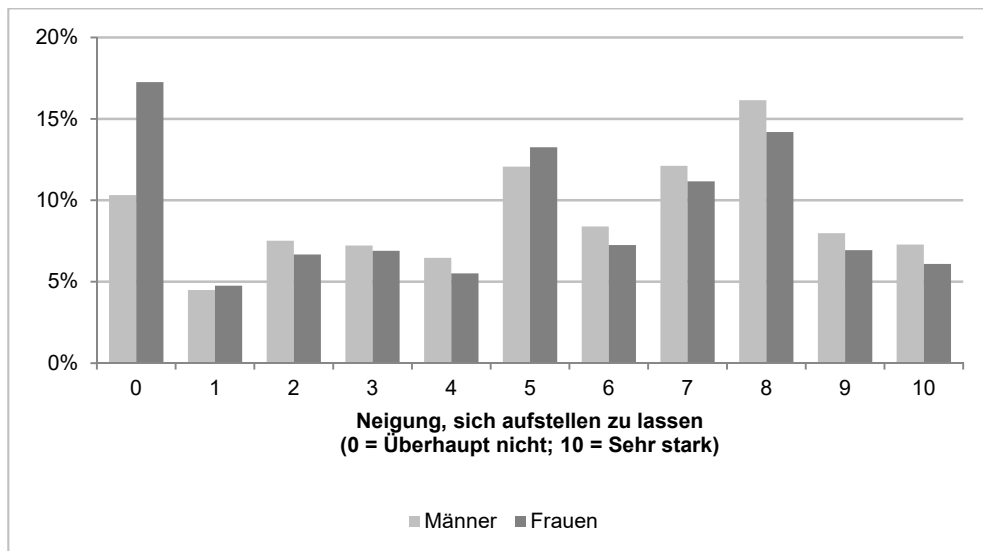
4.1 Deskription

Wie verteilen sich die Antworten auf die beiden Fragen auf die Skala von null bis zehn? Tabelle 2 stellt zunächst die Mittelwerte der Variablen dar. Über alle Vignetten beträgt die durchschnittliche angegebene Neigung, sich zur Wahl aufstellen zu lassen, 6,1 (Männer: 6,3; Frauen: 5,8; Gewerkschaftsmitglieder: 6,8; Nicht-Gewerkschaftsmitglieder: 5,8). Die

wahrgenommenen Möglichkeiten, bei einer erfolgreichen Wahl innerhalb des Gremiums etwas zu bewirken, wird im Schnitt mit 6,6 bewertet (Männer: 6,8; Frauen: 6,4; Gewerkschaftsmitglieder: 7,0; Nicht-Gewerkschaftsmitglieder: 6,5).

Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Bereitschaft, sich zur Wahl zu stellen, nach Geschlecht. Zehn Prozent der Männer und 17 Prozent der Frauen würden sich in den beschriebenen Situationen überhaupt nicht für eine Wahl aufstellen lassen. Mit Ausnahme der überrepräsentierten Null sind die Antworten dann recht gut über das Spektrum der möglichen Bewertungen verteilt; vergleichsweise häufig wurde insbesondere der Wert acht genannt. Abbildung 2 verdeutlicht, dass fünf Prozent der Männer und acht Prozent der Frauen im Fall einer Wahl keine Möglichkeiten sehen, in einem solchen Gremium etwas zu bewirken. Die weiteren Antworten verteilen sich gut über das Spektrum möglicher Bewertungen, wobei hier am häufigsten die Werte fünf, sieben und acht genannt wurden.

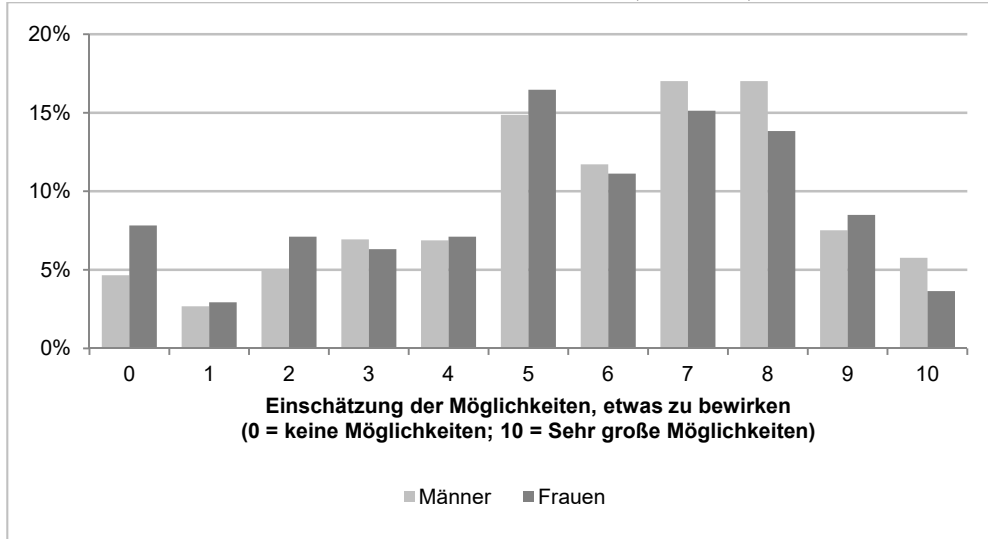
Abbildung 1 Verteilung der Neigung, sich für die Tarifkommission zur Wahl zu stellen (in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Vignettendimensionen verteilen sich – je nach Anzahl der Ausprägungen – sehr gut zur Hälfte bzw. zum Viertel auf die betrachteten Situationen. Tabelle 2 beschreibt abhängige und erklärende Variablen, die in den multivariaten Analysen herangezogen werden. Die vorliegende Studie zielt darauf ab, kausale Zusammenhänge aufzudecken, nicht auf die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf alle Erwerbspersonen oder bestimmte Wirtschaftszweige. Daher ist es nicht erforderlich, eine repräsentative Stichprobe zu nutzen. Dennoch wird im Folgenden in Bezug auf zentrale Merkmale eine kurze Einordnung im Vergleich zu Bevölkerungsdurchschnitten vorgenommen.

Abbildung 2 Verteilung der Einschätzung der Möglichkeiten, in der Tarifkommission etwas zu bewirken (in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 2 Mittelwerte der Variablen

	Kodierung	Alle	Frauen	Männer	Gewerkschaftsmitglieder
<i>Abhängige Variablen</i>					
Neigung, sich zur Wahl zu stellen	0/10	6,1	5,8	6,3	6,8
Einschätzung der Wirkmächtigkeit	0/10	6,6	6,4	6,8	7,0
<i>Erklärende Variablen</i>					
Mann	1 = ja	0,43	0,00	1,00	0,53
Deutsche Staatsbürgerschaft	1 = ja	0,95	0,95	0,95	0,93
Alter: bis 30	1 = ja	0,06	0,06	0,06	0,05
Alter: 30 bis unter 50	1 = ja	0,55	0,57	0,52	0,47
Alter: 50 oder älter	1 = ja	0,39	0,37	0,42	0,48
Partner im Haushalt	1 = ja	0,67	0,65	0,69	0,69
Pflegebedürftige Angehörige	1 = ja	0,13	0,14	0,11	0,14
Kinder im Haushalt	1 = ja	0,35	0,31	0,41	0,26
Kein Berufsabschluss	1 = ja	0,03	0,03	0,02	0,01
Ausbildung / Lehre / Meister / Techniker	1 = ja	0,53	0,57	0,49	0,64
Bachelor / Master / Promotion	1 = ja	0,44	0,41	0,49	0,34
Arbeitszeit: <20 Stunden	1 = ja	0,07	0,08	0,05	0,06
Arbeitszeit: 20 bis unter 35 Stunden	1 = ja	0,18	0,25	0,08	0,14
Arbeitszeit: 35 Stunden oder mehr	1 = ja	0,75	0,67	0,87	0,80
Bruttoeinkommen: Bis 1.500 Euro	1 = ja	0,15	0,20	0,07	0,11
Bruttoeinkommen 1.500 bis 3.000 Euro	1 = ja	0,38	0,43	0,32	0,36
Bruttoeinkommen 3.000 bis 4.500 Euro	1 = ja	0,30	0,27	0,35	0,38
Bruttoeinkommen 4.500 Euro oder mehr	1 = ja	0,17	0,09	0,27	0,15

	Kodierung	Alle	Frauen	Männer	Gewerkschafts- mitglieder
Unternehmen < 10 Mitarbeiter/innen	1 = ja	0,09	0,13	0,04	0,03
Unternehmen 11-<100 Mitarbeiterinnen	1 = ja	0,20	0,22	0,18	0,17
Unternehmen 100-<200 Mitarbeiterinnen	1 = ja	0,11	0,09	0,13	0,11
Unternehmen >=200 Mitarbeiterinnen	1 = ja	0,60	0,56	0,65	0,69
Kein Tarifvertrag	1 = ja	0,29	0,30	0,28	0,12
Branchentarifvertrag	1 = ja	0,49	0,49	0,49	0,58
Haustarifvertrag	1 = ja	0,16	0,14	0,19	0,27
Tarifvertrag unbekannt	1 = ja	0,06	0,07	0,04	0,03
Ehrenamt	1 = ja	0,32	0,30	0,34	0,38
Gewerkschaftsmitglied	1 = ja	0,21	0,17	0,26	1,00
Ermunterung gewerksch./polit. Amt	1 = ja	0,39	0,35	0,44	0,59
Wenig Interesse an Arbeitnehmervertretung	0/6, 5/6 = ja	0,21	0,22	0,20	0,15
Keine Zeit für Gremienarbeit	0/6, 5/6 = ja	0,32	0,35	0,28	0,27
Gremienarbeit gewohnt	0/6, 5/6 = ja	0,18	0,16	0,21	0,26
Kann gut verhandeln	0/6, 5/6 = ja	0,38	0,35	0,42	0,41
Erfolgreich beim Vertreten Interessen	0/6, 5/6 = ja	0,50	0,50	0,50	0,50
Beobachtungen		3964	2248	1716	876
Personen		991	562	429	219

Quelle: Eigene Berechnungen. Die Mittelwerte entsprechen mit Ausnahme der beiden abhängigen Variablen den Anteilen an den Befragten.

Der Männeranteil in der Stichprobe beträgt 43 Prozent; verglichen mit ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung bzw. an den Erwerbspersonen sind sie bei den Teilnehmenden damit leicht unterrepräsentiert (Destatis, 2016, Abbildung 2.0). Die Befragten sind zwischen 17 und 80 Jahre alt; das Durchschnittsalter liegt bei etwa 47 Jahren. Über die Hälfte der Befragten sind der mittleren Altersgruppe (30 bis unter 50 Jahre) zuzuordnen. Rund zwei Drittel leben mit einer Partnerin oder einem Partner im Haushalt; Einpersonenhaushalte sind damit in unserer Befragung leicht unterrepräsentiert (Destatis, 2016, Tabelle 2.6.1., eigene Berechnungen). Über 40 Prozent der Befragten haben einen (Fach-)Hochschulabschluss. Rund zwei Drittel der Frauen und fast 90 Prozent der Männer arbeiten mindestens 35 Stunden pro Woche.¹ Männer arbeiten dabei anteilig häufiger in größeren und seltener in kleineren Unternehmen als Frauen (ähnlich wie bei den Daten von Hammermann & Schmidt, 2015; Boll & Lepin, 2015); für sie gilt entsprechend auch häufiger ein Haustarifvertrag. Höherqualifizierte sind in der Erhebung überrepräsentiert: 44 Prozent der Befragten haben mindestens einen Abschluss auf dem Bachelorniveau, nur drei Prozent gar keinen Berufsabschluss.

Weitere Variablen spiegeln Einstellungen und Einschätzungen der Befragten wider. Etwa ein Drittel der Befragten gibt an, ehrenamtlich tätig zu sein, zum Beispiel in einem

1 Die Abgrenzung von Voll- und Teilzeit variiert in anderen Datenquellen teilweise beträchtlich, was die Vergleichbarkeit mit dieser Untersuchung erschwert. Nach Daten der BA (2016) arbeiten 46 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und zehn Prozent aller Männer in Teilzeit, nach Daten des Statistischen Bundesamtes 26 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen und vier Prozent der Männer (Destatis, 2016, Tabelle 13.2.4, eigene Berechnungen). Bei Hammermann und Schmidt (2015), die den Gender Wage Gap auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) analysieren, sind 53 Prozent der Frauen und neun Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt. Unsere Untersuchung zeigt ein vergleichbares Muster wie die genannten Quellen: Männer arbeiten häufiger Vollzeit und seltener Teilzeit als Frauen.

Verein. Gewerkschaftsmitglieder sind nach eigenen Angaben 17 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt damit in der Stichprobe mit 21 Prozent etwas über dem bundesweiten (Brutto-)Organisationsgrad von etwa 16 Prozent (IW Köln, 2016). 48 Prozent der Befragten geben an, dass für ihr Unternehmen ein Branchentarifvertrag gelte, 16 Prozent, dass ein Haus- oder Firmentarifvertrag gelte. Die Werte für letzteren liegen damit ebenfalls etwas über dem Bundesdurchschnitt (IAB, 2016). 35 Prozent der Frauen und 44 Prozent der Männer geben an, schon einmal ermuntert worden zu sein, sich für ein gewerkschaftliches oder politisches Amt zur Wahl zu stellen. Weitere Einstellungen und Einschätzungen wurden auf einer Skala von 1 bis 6 erhoben; für die Auswertungen wurden jeweils die Ausprägungen 1 bis 4 zu Null („trifft weniger zu“) und 5 und 6 zu Eins („trifft zu“) zusammengefasst. Demnach hätten nur 20 Prozent der Teilnehmenden allgemein kein Interesse an Arbeitnehmervertretung, etwa ein Drittel hätte keine Zeit für Gremienarbeit, knapp 20 Prozent sind Gremienarbeit gewohnt. 35 Prozent der Frauen und 41 Prozent der Männer meinen, sie könnten gut verhandeln. Jeweils die Hälfte schätzt sich als gut beim Vertreten der eigenen Interessen ein.

Gesondert dargestellt sind schließlich die Mittelwerte für Gewerkschaftsmitglieder. Bei diesen sind der Männeranteil, das Alter und der Anteil der Personen mit einer Ausbildung etwas höher als in der Grundgesamtheit. Sie sind zudem häufiger in größeren Unternehmen und in Unternehmen mit einem Tarifvertrag beschäftigt. Für ein gewerkschaftliches oder politisches Amt wurden sie bereits häufiger vorgeschlagen, und sie haben auch mehr Erfahrungen mit Gremienarbeit.

4.2 Determinanten der Neigung, sich zur Wahl aufstellen zu lassen

Tabelle 3 untersucht, welche Faktoren die Neigung, sich zur Wahl zu stellen, bestimmen. Modell 1 berücksichtigt zunächst nur die Vignettendimensionen sowie das Geschlecht. Bei Männern ist die Neigung um signifikante 0,51 Punkte höher (auf einer Skala von 0 bis 10). Der Effekt des Geschlechts ist dabei höher als der Effekt der Vignettendimensionen. Dies bestätigt zunächst einmal Hypothese 1, dass Männer sich häufiger zur Wahl stellen. Das Grundmodell wird in Modell 2 um weitere Kontrollvariablen erweitert. Dabei verschwindet dann allerdings der signifikante Einfluss des Geschlechts. Dies spricht dafür, dass nicht das Geschlecht an sich die höhere Bereitschaft von Männern determiniert, sondern vielmehr mit dem Geschlecht verbundene persönliche und berufliche Merkmale.

Die Ergebnisse zu den Vignettenmerkmalen variieren zwischen den einzelnen Modellen nur minimal; und sie unterscheiden sich auch zwischen Frauen und Männern kaum signifikant. Zunächst spielt die zeitliche Lage der Treffen keine Rolle für die Neigung der Befragten, sich für ein Gremium zur Wahl zu stellen. Hingegen ist für die Entscheidung relevant, ob die für die Treffen aufgewendete Zeit auf die Arbeitszeit angerechnet werden darf. Wenn dies der Fall ist, fällt auch die Bereitschaft, sich zur Wahl aufstellen zu lassen, um signifikante 0,46 Punkte höher aus. Der Effekt ist – wie Modell 3 zeigt – bei Männern zwar geringer als bei Frauen, der Unterschied ist aber nicht signifikant. Insgesamt bestätigen die Befunde Hypothese 2. Sie deuten darauf hin, dass Regelungen, die eine Anrechenbarkeit von Gremiensitzungen auf die Arbeitszeit festschreiben, dazu geeignet sein können, die Bereitschaft zur Mitarbeit zu erhöhen. Derzeit hängt es vom jeweiligen Tarifvertrag ab, ob eine solche Regelung besteht.

Tabelle 3 Determinanten der Neigung, sich zur Wahl aufstellen zu lassen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3 Frauen	Interaktion Mann	Modell 4 Gewerkschaft
Treffen während Arbeitszeit	0,01	0,01	-0,01	0,03	0,03
Anrechnung auf Arbeitszeit	0,46 **	0,46 **	0,53 **	-0,19	0,47 **
Treffen während Arbeitszeit * Anrechnung	0,08	0,09	0,06	0,09	0,16
Ermunterung durch Kolleginnen und Kollegen	0,26 **	0,26 **	0,26 **	0,00	0,22 *
Ermunterung durch Vorgesetzte	0,34 **	0,34 **	0,34 **	0,01	0,33 **
Ermunterung durch privates Umfeld	0,20 **	0,20 **	0,17 *	0,07	0,11
Bekannte Kollegen/innen im Gremium	0,28 **	0,28 **	0,29 **	-0,03	0,54 **
Referenz: Ausschließlich Männer im Gremium					
Überwiegend Männer im Gremium	-0,12 +	-0,12 +	-0,15 +	0,10	-0,24
Überwiegend Frauen im Gremium	-0,07	-0,07	-0,13	0,13	-0,11
Quote 50:50 im Gremium	-0,05	-0,05	-0,07	0,05	-0,08
Mann	0,51 **	0,15			-0,59
Deutsche Staatsbürgerschaft		-0,08	-0,16	0,32	0,11
Referenz: Alter 30 bis unter 50					
Alter bis 30		0,17	0,12	-0,01	0,54
Alter 50 oder älter		0,17	0,37	-0,52	-0,03
Partner im Haushalt		0,21	0,16	0,29	0,92 *
Pflegebedürftige Angehörige		0,15	0,25	-0,33	-0,22
Kinder im Haushalt		0,21 +	0,24	-0,14	0,18
Referenz: Beruflicher Ausbildungsabschluss					
Kein Berufsabschluss		-0,67	0,04	-1,99 +	-1,25
Universitätsabschluss		0,19	0,27	-0,31	0,05
Referenz: Arbeitszeit 35 Stunden oder mehr					
Arbeitszeit <20 Stunden		-0,20	-0,38	0,78	-0,51
Arbeitszeit 20 bis unter 35 Stunden		0,22	0,27	-0,22	0,34
Referenz: Bruttoeinkommen bis 1.500 Euro					
Bruttoeinkommen 1.500 bis 3.000 Euro		0,53 +	0,75 *	-0,99	0,76
Bruttoeinkommen 3.000 bis 4.500 Euro		0,50	0,93 *	-1,40 +	0,76
Bruttoeinkommen 4.500 Euro oder mehr		0,15	0,34	-0,78	0,63
Referenz: Unternehmen >=200 Beschäftigte					
Unternehmen < 10 Beschäftigte		-0,11	-0,20	0,44	-0,16
Unternehmen 11-<100 Beschäftigte		0,01	0,11	-0,22	-0,28
Unternehmen 100-<200 Beschäftigte		-0,02	-0,34	0,62	0,00
Referenz: Branchentarifvertrag					
Kein Tarifvertrag		0,26	0,65 *	-0,81 +	0,86 *
Haustarifvertrag		0,65 **	0,87 **	-0,46	1,00 +
Tarifvertrag unbekannt		-0,01	0,27	-0,84	-0,19
Ehrenamt		0,48 **	0,57 *	-0,22	0,66 +
Gewerkschaftsmitglied		0,25	0,59 +	-0,57	
Ermunterung gewerksch./polit. Amt		0,75 **	1,11 **	-0,84 *	0,36
Wenig Interesse an Arbeitnehmervertretung		-1,10 **	-1,48 **	0,90 *	-0,75
Keine Zeit für Gremienarbeit		-1,33 **	-1,19 **	-0,45	-1,89 **
Gremienarbeit gewohnt		0,75 **	0,76 *	-0,12	1,12 *
Kann gut verhandeln		0,87 **	0,68 *	0,45	1,05 *
Erfolgreich beim Vertreten Interessen		0,56 **	0,54 *	-0,03	0,47
Konstante	5,12 **	3,82 **	3,32 **	1,69	3,73 **
Bestimmtheitsmaß	0,07	0,07		0,07	0,33

Quelle: Eigene Darstellung, Random-Effects-Schätzungen, +) $\alpha = 0.10$, *) $\alpha = 0.05$, **) $\alpha = 0.01$.

Hypothese 3 unterstellte, dass die Ermunterung durch Kolleginnen und Kollegen, den oder die Vorgesetzte und/oder das private Umfeld, sich zur Wahl zu stellen, jeweils einen positiven Einfluss auf die angegebene Bereitschaft haben sollte. Dies bestätigen auch die Auswertungen. Den insgesamt drittstärksten Einfluss hat im Grundmodell mit signifikanten 0,34 Punkten eine Ermunterung durch die Vorgesetzten. Ebenfalls (aber weniger stark) wirkt es sich signifikant positiv auf die Neigung aus, wenn Kolleginnen und Kollegen und privates Umfeld ermuntern. Modell 3 weist nicht darauf hin, dass es diesbezüglich signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Der Sachverhalt, bereits Kolleginnen und oder Kollegen zu kennen, die im Gremium tätig sind, beeinflusst die Teilnahmeneigung ebenfalls hochsignifikant positiv.

Die Zusammensetzung des Gremiums hat hingegen kaum Einfluss auf das Urteil der Befragten. Lediglich bei einem Gremium, in dem überwiegend Männer sitzen, ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit etwas geringer als bei einem Gremium, in dem nur Männer sitzen (Signifikanz auf dem Zehn-Prozent-Niveau). Damit ist Hypothese 4 – Quotenregelungen würden die Bereitschaft bzw. die Neigung von Frauen zur Mitwirkung in Tarifkommissionen erhöhen – abzulehnen. Allerdings würde es sich für Männer auch nicht negativ auswirken, wenn es solche Regelungen gäbe.

Modell 2 berücksichtigt verschiedene persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale sowie Einstellungen. Im Folgenden werden nur diejenigen Variablen diskutiert, die einen Einfluss haben. Die Neigung, sich zur Wahl zu stellen, fällt bei älteren Beschäftigten höher aus. Sie steigt schwach signifikant mit dem Ausbildungsniveau und tendenziell mit dem Bruttoeinkommen. Höher fällt sie zudem bei Personen aus, die in einem Betrieb mit Haustarifvertrag arbeiten. Hier könnten Personen eher den Eindruck haben, dass ihre Bemühungen ihnen und ihrer unmittelbaren Umgebung zugutekommen, als bei einem Flächentarifvertrag. Einen starken Einfluss haben die Einstellungen und Einschätzungen. Wer ein Ehrenamt ausübt, würde sich signifikant häufiger zur Wahl stellen (+0,48); eine Gewerkschaftsmitgliedschaft als solche erhöht die Neigung noch nicht. Besonders positiv wirkt sich allerdings aus, wenn jemand bereits in der Vergangenheit ermuntert wurde, ein gewerkschaftliches oder politisches Amt aufzunehmen und Gremienarbeit gewohnt ist (beides +0,75). Dies verweist darauf, dass bisherige Erfahrungen mit Gremienarbeit und Verhandlungen – in verschiedenen Formen – auch die Neigung zur Mitarbeit in Tarifgremien positiv beeinflussen. Dies gilt für Frauen noch stärker als für Männer. Auch die Selbsteinschätzungen, gut zu verhandeln bzw. erfolgreich die eigenen Interessen zu vertreten, erhöhen die Neigung, sich in den hypothetischen Szenarien zur Wahl zu stellen (+0,87 bzw. +0,56). Wie zu erwarten war, wirkt es sich hingegen stark signifikant negativ auf die Neigung aus, wenn wenig Interesse an Arbeitnehmervertretung vorliegt (-1,10) oder keine Zeit für Gremienarbeit vorhanden ist (-1,33). Unterschiede bei Männern und Frauen lassen sich in Modell 3 vor allem dahingehend feststellen, dass es bei Männern weniger wichtig ist, vorher bereits einmal zu einem Amt ermuntert worden zu sein. Auch würde sie fehlendes Interesse an Arbeitnehmervertretung weniger als Frauen von einer Bewerbung auf das Amt abhalten.

Modell 4 analysiert ausschließlich die Antworten von Gewerkschaftsmitgliedern in unserer Stichprobe. Die Ergebnisse unterscheiden sich nicht substantziell von den Befunden für alle Befragten: Am höchsten fällt in diesem Modell der positive Effekt des Vorhandenseins bereits bekannter Kolleginnen und Kollegen im Gremium aus. Die Unterstützung

durch Kolleginnen und Kollegen und durch den bzw. die Vorgesetzte/n weisen wie in Modell 2 signifikant positive Einflüsse auf die Teilnahmeentscheidung auf. Auch die Anrechnung der Gremiensitzungen auf die Arbeitszeit hat einen deutlichen, signifikant positiven Einfluss auf die Wahlentscheidung. Die zeitliche Lage der Treffen ist wie in den anderen Modellen insignifikant, zusätzlich und anders als in den anderen Modellen hat auch die Unterstützung des privaten Umfeldes keinen positiven Effekt mehr. Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung ist ebenfalls wenig bedeutsam; die Kategorie des überwiegend männerdominierten Gremiums hat einen tendenziell negativen Effekt auf die Bereitschaft, der aber knapp insignifikant bleibt. Unter den personenbezogenen Variablen hat eine Partnerin bzw. ein Partner im Haushalt einen signifikant positiven Einfluss auf die Entscheidung, sich zur Wahl aufstellen zu lassen, dasselbe gilt für Erfahrungen mit Ehrenämtern. Ein Haustarifvertrag sowie das Fehlen eines Tarifvertrages haben im Vergleich mit einem Branchentarifvertrag einen schwach positiven Effekt. Personen, die innerhalb der Gruppe angeben, keine Zeit für Gremienarbeit zu haben, weisen eine niedrigere Bereitschaft zur Kandidatur auf, solche, die nach Selbstauskunft Gremienarbeit gewohnt sind, eine höhere. Personen, die nach eigenen Angaben gut verhandeln können, geben eine höhere Teilnahmebereitschaft an. Insgesamt unterscheiden sich die Angaben der Gewerkschaftsmitglieder zur Kandidatur damit nur punktuell von den übrigen Befragten, und die Richtung der Zusammenhänge kehrt sich in keinem einzigen Fall in die entgegengesetzte Richtung. Dass die Effekte teils insignifikant werden, könnte auch auf die geringere Fallzahl zurückzuführen sein. Insgesamt sprechen die Befunde dafür, dass bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern und Gewerkschaftsmitgliedern ähnliche Mechanismen bei Entscheidungen über Kandidaturen vorliegen.

4.3 Determinanten der Einschätzung, bei einer Wahl etwas zu bewirken

Tabelle 4 präsentiert die Ergebnisse für die zweite abhängige Variable: Sehen die Befragten im Fall einer erfolgreichen Wahl Möglichkeiten, in dem Gremium etwas zu bewirken?

In Modell 1, das nur für die Vignettendimensionen und das Geschlecht kontrolliert, zeigt sich zunächst wieder ein vergleichsweise starker Einfluss des Geschlechts von 0,43 (auf einer Skala von 0 bis 10). Männer sind also eher der Meinung, dass sie im Fall einer Wahl einen Einfluss ausüben könnten, was mit Hypothese 1 vereinbar ist. Wiederum hängt dies aber mit ihren sonstigen Merkmalen zusammen – der Koeffizient der Geschlechts-Variablen wird in Modell 2 insignifikant.

Die Vignettenmerkmale wirken sich auf die Einschätzung, bei einer Wahl etwas zu bewirken, weniger aus als auf die Neigung, sich zur Wahl zu stellen. Noch relativ hoch ist mit hochsignifikanten 0,18 Punkten der Effekt einer Anrechnung auf die Arbeitszeit. Dieser geht vor allem auf die Antworten der befragten Frauen zurück. Möglicherweise signalisiert eine Anrechnung eine höhere Wertschätzung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber, wodurch dann auch die wahrgenommenen Chancen steigen, in der Kommission etwas zu bewirken. Eventuell denken Frauen auch, häufiger an den Treffen teilnehmen zu können, wenn diese auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Ob die Treffen während der Arbeitszeit stattfinden, hat hingegen keinen Einfluss auf die Bewertungen.

Tabelle 4 Determinanten der Einschätzung, bei einer Wahl etwas zu bewirken

	Modell 1	Modell 2	Modell 3 Interaktion		Modell 4
			Frauen	Mann	Gewerkschaftsmitglieder
Treffen während Arbeitszeit	0,02	0,01	0,02	-0,01	0,05
Anrechnung auf Arbeitszeit	0,18 **	0,18 **	0,27 **	-0,22 *	0,20 +
Treffen während Arbeitszeit * Anrechnung	0,04	0,04	-0,01	0,12	0,06
Ermunterung durch Kolleginnen und Kollegen	0,12 **	0,12 **	0,07	0,11	0,13
Ermunterung durch Vorgesetzte	0,06 +	0,06 +	0,05	0,02	0,05
Ermunterung durch privates Umfeld	0,07 +	0,07 +	0,07	0,01	0,14 +
Bekannte Kollegen/innen im Gremium	0,19 **	0,19 **	0,24 **	-0,13 +	0,26 **
Referenz: Ausschließlich Männer im Gremium					
Überwiegend Männer im Gremium	-0,05	-0,05	-0,07	0,07	-0,23 *
Überwiegend Frauen im Gremium	0,03	0,03	0,12 +	-0,19 +	-0,10
Quote 50:50 im Gremium	0,08	0,08	0,04	0,10	0,01
Mann	0,43 **	0,14			-0,19
Deutsche Staatsbürgerschaft		-0,27	-0,54	0,57	0,58
Referenz: Alter 30 bis unter 50					
Alter bis 30		0,26	0,40	-0,66	0,83
Alter 50 oder älter		-0,10	0,12	-0,61 +	-0,29
Partner im Haushalt		0,00	-0,03	0,24	0,82 *
Pflegebedürftige Angehörige		0,19	0,49 +	-0,92 *	0,33
Kinder im Haushalt		0,12	0,18	-0,18	-0,30
Referenz: Beruflicher Ausbildungsabschluss					
Kein Berufsabschluss		-0,41	-0,14	-0,67	-2,21 +
Universitätsabschluss		0,19	0,23	-0,28	0,04
Referenz: Arbeitszeit 35 Stunden oder mehr					
Arbeitszeit <20 Stunden		-0,08	-0,48	1,35 *	-0,26
Arbeitszeit 20 bis unter 35 Stunden		0,62 **	0,46 +	0,55	0,70
Referenz: Bruttoeinkommen bis 1.500 Euro					
Bruttoeinkommen 1.500 bis 3.000 Euro		0,80 **	0,88 **	-0,51	0,97
Bruttoeinkommen 3.000 bis 4.500 Euro		0,98 **	1,06 **	-0,51	1,22 +
Bruttoeinkommen 4.500 Euro oder mehr		0,94 **	1,09 *	-0,35	0,95
Referenz: Unternehmen >=200 Beschäftigte					
Unternehmen < 10 Beschäftigte		0,23	0,10	0,77	-1,54 +
Unternehmen 11-<100 Beschäftigte		0,15	0,15	-0,07	-0,18
Unternehmen 100-<200 Beschäftigte		0,14	-0,06	0,42	-0,21
Referenz: Branchentarifvertrag					
Kein Tarifvertrag		0,32 +	0,33	0,08	0,54
Haustarifvertrag		0,43 *	0,24	0,45	0,65
Tarifvertrag unbekannt		0,09	0,15	-0,18	1,35
Ehrenamt		0,26 +	0,32	-0,15	0,25
Gewerkschaftsmitglied		0,12	0,21	-0,16	
Ermunterung gewerksch./polit. Amt		0,89 **	1,14 **	-0,60 +	0,37
Wenig Interesse an Arbeitnehmervertretung		-0,54 **	-0,77 **	0,60	-0,63
Keine Zeit für Gremienarbeit		-0,85 **	-0,90 **	0,11	-0,95 *
Gremienarbeit gewohnt		0,09	0,09	-0,07	0,55
Kann gut verhandeln		1,14 **	1,18 **	-0,19	0,72 +
Erfolgreich beim Vertreten Interessen		0,80 **	0,80 **	0,05	1,27 **
Konstante	6,09 **	4,35 **	4,40 **	0,43	3,60 **
Bestimmtheitsmaß	0,03	0,03	0,03		0,32

Quelle: Eigene Darstellung, Random-Effects-Schätzungen, +) $\alpha = 0.10$, *) $\alpha = 0.05$, **) $\alpha = 0.01$.

Wenn Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder das private Umfeld eine Person ermuntern, sich zur Wahl zu stellen, führt dies zu einer leicht höheren Einschätzung, etwas bewirken zu können. Hochsignifikant ist der Effekt dabei aber nur für die Kolleginnen und Kollegen (+0,12) sowie in den Modellen 1 bis 3. Etwas stärker wirkt es sich auf die Einschätzung aus, wenn bereits bekannte Kolleginnen und Kollegen im Gremium tätig sind (+0,19). Dieser Effekt beruht aber – wie Modell 3 zeigt – vor allem auf den Antworten von Frauen. Frauen gehen also eher davon aus, dass sie in Gremien dann etwas bewirken können, wenn sie bereits andere Mitglieder kennen. Die Zusammensetzung des Gremiums wirkt sich auf die Einschätzung in den Modellen 1 und 2 überhaupt nicht aus. Im Modell 3 zeigt sich dann allerdings, dass Frauen ihre Möglichkeiten, etwas durchzusetzen, (schwach signifikant) leicht höher einordnen, wenn in dem Gremium überwiegend Frauen mitarbeiten. Für Männer gilt dies nicht.

Welche personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale wirken sich auf die Einschätzung aus, im Gremium etwas bewirken zu können? In Modell 2 übt das Einkommen einen starken Einfluss aus – wer mehr verdient, geht auch davon aus, mehr Einfluss zu haben. Der Unterschied zwischen Personen mit einem Einkommen bis zu 1.500 Euro und solchen mit einem Einkommen von 4.500 Euro und mehr beträgt 0,94 Punkte. Zudem zeigt sich, dass Personen ihren Einfluss deutlich und hochsignifikant höher einschätzen, wenn sie bereits einmal ermuntert wurden, ein gewerkschaftliches oder politisches Amt auszuüben (+0,89), wenn sie sich als gut im Verhandeln einschätzen (+1,14), und wenn sie sich als erfolgreich beim Vertreten ihrer Interessen ansehen (+0,80). Hingegen sind Personen, die wenig Interesse an einer Arbeitnehmervertretung (-0,54) oder keine Zeit für Gremienvertretung haben (-0,85), auch hochsignifikant weniger überzeugt, bei einer Wahl etwas bewirken zu können.

Modell 4, das sich auf die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder beschränkt, bestätigt, dass bereits bekannte Kolleginnen und Kollegen im Gremium und die Anrechnung der Gremiensitzungen auf die Arbeitszeit einen Einfluss auf die wahrgenommene Wirkmächtigkeit ausüben. Gleiches gilt für den schwach positiven Effekt der Unterstützung durch das private Umfeld. Die Effekte des bzw. der Vorgesetzten und die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen werden hingegen insignifikant (was aber auf die geringere Beobachtungszahl zurückzuführen sein könnte). Gewerkschaftsmitglieder geben an, dass sie in einem überwiegend mit Männern besetzten Gremium weniger Einfluss geltend machen können. Eine Partnerin bzw. ein Partner im Haushalt führt zu einer höheren wahrgenommenen Wirkmächtigkeit. Der positive Einfluss des eigenen Einkommens ist schwächer ausgeprägt. Wie in den anderen Modellen geben Personen mit wenig Zeit für Gremienarbeit niedrigere Werte an, Personen, die gut verhandeln können oder erfolgreich beim Vertreten eigener Interessen sind, positivere. Auch hier zeigt sich eine starke Ähnlichkeit der Ergebnisse mit dem Gesamtmodell; in keinem Fall kehrt sich die Richtung der Effekte um.

5. Zusammenfassung und Fazit

Wie lassen sich das Engagement und die Beteiligung von Frauen in Tarifverhandlungen stärken, und welche Faktoren hemmen die Beteiligung von Frauen? Ein zentraler Ansatzpunkt

sind selbstverständlich Frauenquoten für innergewerkschaftliche Gremien und deren Umsetzung. Aber auch wenn Frauen satzungsgemäß entsprechend ihrem Mitgliederanteil in Organisationen und Gremien vertreten sein sollen (in Abschnitt 2 wurde als Beispiel ver.di genannt) – müssen Menschen für eine Mitarbeit in Gremien häufig erst gewonnen werden. Im Rahmen einer Online-Befragung wurden Erwerbstätige daher mit hypothetischen Szenarien konfrontiert. Dabei ging es darum, unter welchen Bedingungen sie sich zur Wahl in eine Tarifkommission aufstellen lassen würden und wie sie ggf. ihre Einflussmöglichkeiten einschätzen. Die Befragten sollten sich vorstellen, sie seien ein Gewerkschaftsmitglied, es ständen Tarifverhandlungen an, und es sollte ein Verhandlungsgremium für die Arbeitnehmerseite gewählt werden. Variiert wurde, ob Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen und familiäres Umfeld eine Kandidatur der Befragten unterstützten, ob die Treffen in der Arbeitszeit stattfänden bzw. auf diese angerechnet würden und wie sich das Gremium aktuell zusammensetzt.

Zu den Grenzen der Aussagekraft faktorieller Surveys wird häufig angemerkt, dass Vignetten nur eine Verhaltensabsicht, aber kein tatsächliches Verhalten abbilden. So stellen etwa Groß und Börensens (2009) mittels einer Untersuchung abweichenden Verhaltens im Straßenverkehr fest, dass substantielle Abweichungen zwischen geäußelter Handlungsabsicht und realem Handeln existieren, wenn es darum geht, unter welchen Umständen Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer (nicht) über eine rote Fußgängerampel gehen. Allerdings ist ein weiteres Ergebnis, dass die in ihrer Vignettenstudie auftretenden Einflussfaktoren auch während einer Verhaltensbeobachtung im Feld dieselbe Effektrichtung aufwiesen. Anders ausgedrückt: Personen verhalten sich häufiger regelwidrig als sie zugeben, aber die Bedingungen, unter denen sie es tun, werden von Vignetten korrekt erfasst. Ergebnisse aus dem Bereich der „Stated-Choice-Forschung“ (Louviere, Hensher & Swait, 2000) legen ebenfalls nahe, dass Ähnlichkeiten zwischen geäußelter Absicht und Handlung vorliegen. Insgesamt dürfte unsere Untersuchung damit zuverlässig Faktoren abbilden, die eine mögliche Beteiligung an Gremienarbeit beeinflussen.

Männer können sich unseren Ergebnissen nach generell eher als Frauen vorstellen, sich zur Wahl zu stellen. Sie gehen auch eher davon aus, dass sie in den Verhandlungen etwas bewirken können. Dieser Geschlechterunterschied lässt sich – wie ergänzende Schätzungen zeigen – durch persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Befragten „erklären“, die aber teilweise wiederum selbst Ergebnis geschlechtsspezifischen Verhaltens sein dürften. Unabhängig vom Geschlecht ist die wichtigste Bedingung dafür, sich zur Wahl zu stellen, dass die Teilnahme am Gremium auf die Arbeitszeit angerechnet wird. Dies wirkt sich bei Frauen auch positiv auf die Einschätzung aus, im Fall einer Wahl etwas bewirken zu können. Am zweitwichtigsten für die Neigung, sich zur Wahl zu stellen, ist eine Unterstützung durch die Vorgesetzten. Für die Einschätzung, etwas bewirken zu können, ist hingegen – vor allem für Frauen – eher wichtig, dass bereits bekannte Kolleginnen und Kollegen in dem Gremium aktiv sind. Die Entscheidung, sich zur Wahl zu stellen, wird schließlich durch die aktuelle Zusammensetzung des Gremiums nach Geschlecht kaum beeinflusst. Von den persönlichen Merkmalen erhöhen vor allem Erfahrungen mit Gremienarbeit oder in Ehrenämtern sowie positive Beurteilungen der eigenen Verhandlungsfähigkeiten die Neigung, sich zur Wahl zu stellen, und die Einschätzungen, etwas bewirken zu können.

Die Ergebnisse weisen weiterhin darauf hin, dass sich die Mechanismen bei einer Kandidatur bzw. hinsichtlich der Wirkmächtigkeit zwischen Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern

und Gewerkschaftsmitgliedern nicht substanziell unterscheiden. Dies spricht dafür, dass auch eine nicht-repräsentative Stichprobe von Erwerbstätigen, wie sie unserer Studie zugrunde liegt, wichtige Einflussfaktoren auf die Bereitschaft, sich in Verhandlungskommissionen zu engagieren, isolieren kann.

Abschließend ist festzuhalten: Anreize zur Beteiligung an Tarif- und Verhandlungskommissionen – und damit zum direkten Erwerb von Verhandlungsmacht – können den Ergebnissen der Studie zufolge zunächst auf der Betriebsebene ansetzen, etwa durch die Anrechnung der hierfür aufgewendeten Arbeitszeiten oder durch Unterstützung durch die Vorgesetzten. Derzeit wird die Anrechnung von Arbeitszeiten nur teilweise auf Tarifvertragsebene geregelt. Darüber hinaus kann auch eine Ermunterung durch Kolleginnen und Kollegen die Bereitschaft erhöhen, für entsprechende Gremien zu kandidieren. Allerdings wirken sich entsprechende Anreize für Männer und Frauen gleichermaßen aus. Wenn das Ziel verfolgt wird, den Frauenanteil in Verhandlungsgremien zu erhöhen, wäre damit von hoher Bedeutung, Frauen gezielt anzusprechen und zur Kandidatur in entsprechenden Kommissionen zu ermuntern. Weitere wichtige Ansatzpunkte, die hier allerdings nicht untersucht wurde, können Mentoring- und Coaching-Angebote für Frauen in entsprechenden Gremien darstellen.

Literatur

- Abele, A. (2013). Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich: warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander? *Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 5, 41–59.
- Achatz, J., Beblo, M. & Wolf, E. (2010). Berufliche Segregation. In Projektgruppe GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (89–140). doi: 10.5771/9783845266565-90
- Auspurg, K. & Hinz, T. (2015). *Factorial Survey Experiments. Series Quantitative Applications in the Social Sciences*, Vol. 175. Sage: Thousand Oaks CA. doi: 10.4135/9781483398075
- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S. & Sauer, C. (2010). Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. In H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Kongressband zum 34. DGS-Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008: Unsichere Zeiten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Auspurg, K., Hinz, T. & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82, 179–210. doi: 10.1177/0003122416683393
- BA [Bundesagentur für Arbeit] (2016). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2015*.
- Babcock, L. & Laschever, S. (2009). *Women don't ask, Negotiation and the gender divide*. Princeton: Princeton University Press.
- Barber, B. M. & Odean, T. (2001). Boys will be boys, Gender, overconfidence, and common stock investment. *Quarterly journal of Economics*, 116, 261–292. doi: 10.1162/003355301556400
- Baumann, H., Brehmer, W., Hobler, D., Klenner, C. & Pfahl, S. (2017). *Frauen und Männer in Betriebsräten – zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen*. WSI-Report 34, 01/2017.
- Beblo, M., Bender, S. & Wolf, E. (2009). Establishment-level wage effects of entering motherhood. *Oxford Economic Papers*, 61(S1), i11–i34. doi: 10.1093/oep/gpn040
- Beblo, M. & Wolf, E. (2003). Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36, 560–572.

- Beck, M. & Opp, K.-D. (2001). Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53, 283–306. doi: 10.1007/s11577-001-0040-3
- Bengtsson, C., Persson, M. & Willenhag, P. (2005). Gender and overconfidence. *Economics Letters*, 86, 199–203. doi: 10.1016/j.econlet.2004.07.012
- Blaschke, S. (2008). Frauen in Gewerkschaften, Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München: Hampp.
- Blaschke, S. (2015a). Determinants of female representation in the decision-making structures of trade unions. *Economic and Industrial Democracy*, 21, 421–438.
- Blaschke, S. (2015). Female representation in the decision-making structures of trade unions, The influences of sector, status and qualification. *Journal of Industrial Relations*, 57, 726–747. doi: 10.1177/0022185615590904
- Boll, C. (2010). Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. *Wirtschaftsdienst*, 90, 700–702. doi: 10.1007/s10273-010-1138-x
- Boll, C. & Leppin J. S. (2015). Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland, Umfang, Ursachen und Interpretation. *Wirtschaftsdienst*, 95, 249–254. doi: 10.1007/s10273-015-1814-y
- Bowles, H. R., Babcock, L. & Lai, L. (2007). Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations, Sometimes It Does Hurt to Ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 84–103. doi: 10.1016/j.obhdp.2006.09.001
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (2016). Statistisches Jahrbuch 2016. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (2017). Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.03.2017. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (2015). Zeitverwendungserhebung, Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen 2012 und 2013.
- Ditton, H. (1998). Mehrebenenanalyse, Grundlagen und Anwendungen des Hierarchisch Linearen Modells. Weinheim: Juventa.
- Feicht, R., Grimm, V., Rau, H. & Stephan, G. (2017). On the Impact of Quotas and Decision Rules in Ultimatum Collective Bargaining. *European Economic Review*, 100, 175–192. doi: 10.1016/j.eurocorev.2017.08.004
- Finch, J. (1987). The Vignette Technique in Survey Research. *Sociology*, 21, 105–114. doi: 10.1177/0038038587021001008
- Fox, R. L. & Lawless, J. L. (2004). Entering the arena? Gender and the decision to run for office. *American Journal of Political Science*, 48, 264–280. doi: 10.1111/j.0092-5853.2004.00069.x
- Gärtner, D., Grimm, V., Lang, J. & Stephan, G. (2015). Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap, Befunde aus einer qualitativen Studie. *Industrielle Beziehungen*, 22, 260–281.
- Goette, L., Huffman, D., Meier, S. (2006). The impact of group membership on cooperation and norm enforcement, Evidence using random assignment to real social groups, *American Economic Review Papers and Proceedings*, 96, 212–216. doi: 10.1257/000282806777211658
- Göritz, A. S. (2007). Using online panels in psychological research. In A. N. Joinson, K.Y. A. McKenna, T. Postmes & U.-D. Reips (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Internet Psychology* (S. 473–485). Oxford/UK: Oxford University Press.
- Göritz, A. S. (2010). Web panels, Replacement technology for market research. In T. L. Tuten (Hrsg.), *Enterprise 2.0, How Technology, eCommerce, and Web 2.0 are Transforming Business Virtually* (Band 1, 221–235). Santa Barbara/CA: Praeger.
- Grimm, V., Lang, J. & Stephan, G. (2016). Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen. *Industrielle Beziehungen*, 23, 309–333.

- Groß, J. & Börensen, C. (2009). Wie valide sind Verhaltensmessungen mittels Vignetten? Ein methodischer Vergleich von faktoriellem Survey und Verhaltensbeobachtungen. In P. Kriwy & C. Gross (Hrsg.), *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen* (149–178). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hammermann, A. & Schmidt, J. (2015). Facetten des Gender Pay Gap – Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels. IW Policy Paper 08/2015.
- Hausmann, A.-C. & Kleinert, C. (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt, Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 09/2014.
- Hausmann, A.-C., Kleinert, C. & Leuze, K. (2015). Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 217–242. doi: 10.1007/s11577-015-0304-y
- Heery, E. (2006). Equality Bargaining, Where, Who, Why? *Gender, Work and Organization*, 13, 522–542. doi: 10.1111/j.1468-0432.2006.00321.x
- Hill, D. B. (1981). Research Notes, Political Culture and Female Political Representation, *The Journal of Politics*, 43, 159–168. doi: 10.2307/2130244
- Himmelfmann, G. (1972). Tarifverhandlungen und Lohnfindung – Ansätze zu einer politischen Ökonomie der Lohnfindung, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 23, 473–484.
- Holst, E. & Schimeta, J. (2013). Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu – DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik. DIW Wochenbericht – Managerinnen-Barometer, 3–14.
- Holst, E. & Kirsch, A. (2014a). Frauen sind in Vorständen großer Unternehmen in Deutschland noch immer die Ausnahme – moderat steigende Anteile in Aufsichtsräten. DIW Wochenbericht – Managerinnen-Barometer, 19–32.
- Hox, J. J., Kreft, I. G. G. & Hermkens, P. L. J. (1991). The analysis of factorial surveys. *Sociological Methods & Research*, 19, 493–510. doi: 10.1177/0049124191019004003
- IW Köln [Institut der deutschen Wirtschaft Köln] (2016). IW-Gewerkschaftsspiegel 3/2016.
- IAB [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung] (2016): Tarifbindung der Beschäftigten. Aktuelle Daten und Indikatoren. Für jeden zweiten Beschäftigten gilt ein Branchentarifvertrag. Abzurufen unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/Tarifbindung_2015.pdf
- Joachimiak, W. (2013). Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? *STATmagazin: Verdienste und Arbeitskosten*, 3, 1–4.
- Kaup, J. (2015). Status quo, Zur aktuellen Situation von Frauen in Führung. In J. Kaup (Hrsg.), *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen – Eine Ursachenanalyse* (13–26). Wiesbaden: Springer. doi: 10.1007/978-3-658-10696-6_3
- Kirsch, A. & Blaschke, S. (2014). Women's quotas and their effects, A comparison of Austrian and German trade unions. *European Journal of Industrial Relations*, 20, 201–217. doi: org/10.1177/0959680113518231
- Klenner, S. (2016). Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. WSI Policy Brief 07/2016.
- Kohaut, S. & Möller, I. (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. IAB-Kurzbericht 23/2013.
- Louviere, J. J., Hensher, D. A. & Swait, J. D. (2000). *Stated Choice Methods, Analysis and Application*. Cambridge u.a.: Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9780511753831
- Lundeberg, M. A., Fox, P. W. & Punčohar, J. (1994). Highly confident but wrong, Gender differences and similarities in confidence judgments. *Journal of educational psychology*, 86, 114–121. doi: 10.1037/0022-0663.86.1.114

- McKersie, R. B. & Perry, C. R. & Walton, R. E. (1965). Intraorganizational bargaining in labor negotiations, *Journal of Conflict Resolution*, 9, 463–481. doi: 10.1177/002200276500900404
- Rastetter, D. (1998). Männerbund Management. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz wirksamer archaischer Gegenkräfte möglich? *Zeitschrift für Personalforschung*, 12, 167–187.
- Rule, W. (1987). Electoral systems, contextual factors and women's opportunity for election to parliament in 23 democracies. *Western Political Quarterly*, 40, 477–498. doi: 10.1177/106591298704000307
- Schmidt, J. (2016). Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive. Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap? *IW Kurzbericht* 30/2016.
- Smith, T. W. (1986). A study of non-response and negative values on the factorial vignettes on welfare. *GSS Methodological Report* 44, Chicago, NORC.
- Snijders, T. A. B. & Bosker, R. J. (2012). *Multilevel analysis, An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. London: Sage.
- Steiner, P. M. & Atzmüller, C. (2006). Experimentelle Vignettendesigns in faktoriellen Surveys. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58, 117–146. doi: 10.1007/s11575-006-0006-9
- ver.di (2001). Eckpunkte für tarifvertragliche Regelungen im Bereich des Gesundheitswesens, der Kirchen und der Wohlfahrtsverbände. Abgerufen von <https://www.verdi.de/themen/tarif-oed/grundsätze>
- ver.di (2013). Frauenquote. Abgerufen von <https://frauen.verdi.de/ueber-uns/++co++efcfeade-1432-11e3-a745-52540059119e>
- ver.di (2015). Satzung ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Abgerufen von <https://www.verdi.de/++file++5073a207deb5011af9001810/download/ver.di-Satzung.pdf>
- Wallerand, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology. A review. *Social Science Research*, 38, 505–520. doi: 10.1016/j.ssresearch.2009.03.004
- Wanger, S. (2015). Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. *IAB-Kurzbericht* 04/2015.
- Westle, B. (2001). Politische Partizipation und Geschlecht, in A. Koch, M. Wasmer & P. Schmidt (Hrsg.), *Politische Partizipation in der Bundesrepublik Deutschland. Empirische Befunde und theoretische Erklärungen* (131–168). Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-322-99341-0_6
- Williams, J. E. & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes, A multinational study*, Thousand Oaks: Sage Publications.