

Berufe, Berufsgewerkschaften und Lohngerechtigkeit

Matthias Dütsch und Olaf Struck

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Die Regulierung von Berufen und soziale Ungleichheit in Deutschland«

Einführung

Die Lohnfindung in Deutschland war über lange Zeit hinweg durch Branchengewerkschaften geprägt, die nach dem Prinzip „ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ agieren konnten. Neben diesen existierten schon immer auch Berufs- und Spartengewerkschaften, die jedoch keine eigenständige Tarifpolitik betrieben und somit wenig Interesse in der Öffentlichkeit hervorriefen (Keller 2016). Dies änderte sich in den frühen 2000er Jahren, als insbesondere im Verkehrs- und Gesundheitssektor einige Berufsgewerkschaften als unabhängige Tarifpartner auftraten und damit das Monopol der Interessenvertretung der Industrie- bzw. Branchenverbände durchbrachen. Vor allem in ihren ersten Tarifrunden konnten sie im Vergleich zum Verhandlungsergebnis der Branchengewerkschaften für ihre Mitglieder stattliche Lohnzuwächse durchzusetzen (ebd.; Dütsch et al. 2014; Schroeder et al. 2011).

In der folgenden Abhandlung wird theoretisch verdeutlicht, aus welchen Gründen spezifische Berufsgruppen erfolgreich Schließungen im Arbeitsmarkt mit Hilfe von Berufsgewerkschaften bewerkstelligen und Renten realisieren konnten. Zudem wird im Kontext der organisationalen Gerechtigkeitsforschung empirisch untersucht, ob und unter welchen Umständen besonders hohe Gehaltssteigerungen für spezifische Berufsgruppen von den Beschäftigten dieser Branchen als ungerecht empfunden wurden und ob solche Gehaltszuwächse dann negative Folgewirkungen wie eine geringere Kooperationsbereitschaft oder Leistungszurückhaltung nach sich zogen.¹

¹ Diese Arbeit entstand im Rahmen des Forschungsprojekts „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Der vorliegende Beitrag basiert auf der Abhandlung „Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften – Gerechtigkeitsbewertungen und Folgewirkungen“, der in der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 66. Jg., Heft 4 erschienen, inhaltlich jedoch etwas anders ausgerichtet ist.

Berufsgewerkschaften, kollektivistische Schließungen und Lohngerechtigkeit

In den letzten Jahren haben in Deutschland die „Vereinigung Cockpit“ (VC), die „Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer/-innen“ (GDL) sowie der „Marburger Bund“ (MB) ihre tarifpolitische Eigenständigkeit erreicht und öffentlichkeitswirksame Gehaltssteigerungen durchgesetzt (Lesch 2008; Schroeder et al. 2011). Insbesondere in den ersten Tarifrunden setzten die Vereinigung Cockpit im Jahr 2001 16,5 Prozentpunkte und der Marburger Bund im Jahr 2006 circa 12 Prozentpunkte mehr Lohn als die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) sowie die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer/-innen im Jahr 2008 einen um circa 6,5 Prozentpunkte höheren Gehaltszuwachs als die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) durch (Dütsch et al. 2014; Schroeder et al. 2011).

Diese neuere Entwicklung im System der industriellen Beziehungen hat die Struktur der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Verkehrs- und Gesundheitssektor verändert. Von zentraler Bedeutung sind in diesem Zusammenhang Prozesse der sozialen Schließung (Sørensen 1983, 2000), die den Berufsgewerkschaften spezifische Handlungsoptionen eröffneten. Generell verfolgen Akteure, die sich an Schließungsrelationen beteiligen, das Ziel, ihre Positionen zu schließen und Renten zu generieren. Solche Schließungsprozesse können unter anderem kollektivistisch auf der Ebene von Berufen erfolgen. Diese werden in Deutschland durch die berufsständische Gliederung des Arbeitsmarktes begünstigt. Soziale Schließung ist grundsätzlich ein kontinuierliches Konzept mit – je nach Marktmacht – mehr oder weniger geschlossenen Positionen (Giesecke und Groß 2012). Die Handlungsstärke der Berufsgewerkschaften beruht insbesondere auf folgenden Faktoren: Die Pilot/-innen der Berufsgewerkschaft Vereinigung Cockpit, die Ärztinnen und Ärzte welche im Marburger Bund organisiert sind, und die Triebwagenführer/-innen der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer/-innen bilden jeweils eine vergleichsweise homogene Gruppe. Dementsprechend weisen die drei Berufsgewerkschaften hohe Organisationsgrade auf. Im MB sind circa 70 Prozent der Ärztinnen und Ärzte, in der GDL circa 80 Prozent der Triebwagenführer/-innen und in der VC mehr als 80 Prozent der Pilot/-innen organisiert (Keller 2016). Auch ist die Ausübung dieser Berufe durch institutionell verankerte Zugangsbeschränkungen begrenzt und an bestimmte berufliche Zertifikate gebunden, die zu einer Verknappung des Angebots an solchen Arbeitskräften führen. Die daraus resultierende geringe Binnenkonkurrenz erhöht die Verhandlungsstärke dieser Beschäftigtengruppen gegenüber ihren Arbeitgebern. Schließlich sind Pilot/-innen, Ärztinnen und Ärzte sowie Lokomotivführer/-innen in sogenannten Schlüsselpositionen tätig, so dass sie über eine hohe Markt- und Primärmacht verfügen (Kädler 2006) und betriebliche sowie innerorganisatorische Abläufe nachhaltig steuern bzw. beeinflussen können.

Schließungen eröffnen den entsprechenden sozialen Gruppen Rentenpotentiale und Privilegien (Sørensen 1983, 2000). Renten können beispielsweise erzielt werden, wenn Gewerkschaften in Tarifverhandlungen, welche oftmals auch durch Handlungen der Mitglieder (wie zum Beispiel Streiks) unterstützt werden, die Gehälter ihrer Mitglieder zu erhöhen versuchen. Dabei sind mit Schließungsbeziehungen generell immer duale und asymmetrische Beziehungen verbunden. Einerseits haben die Inhaber geschlossener Positionen die Macht, andere vom Zugang zu Positionen auszuschließen. Sie profitieren von dieser Ausschließung. Andererseits finden sich die Ausgeschlossenen auf inferioren Positionen wieder, die wiederum mit Benachteiligungen verbunden sind. Dies bedeutet, dass soziale Schließung die Generierung und Abschöpfung von Renten durch bestimmte Personen auf Kosten der Konkurrenten bzw. Ausgeschlossenen ermöglicht (Giesecke und Groß 2012).

Inwiefern eine Rentenbildung in Form von besonders hohen Lohnsteigerungen vor dem Hintergrund des Diskurses über soziale Gerechtigkeit in der Erwerbsbevölkerung Akzeptanz findet, hängt aus

gerechtigkeitstheoretischer Sicht insbesondere von zwei Aspekten ab. Für die Gerechtigkeitseinschätzungen von Menschen sind zum einen die Verteilungs- und zum anderen die Verfahrensgerechtigkeit von Bedeutung (Colquitt et al. 2013; Struck et al. 2006). Erstere beschreibt die individuell wahrgenommene Gerechtigkeit von Verteilungsergebnissen in Organisationen als zentrales Element. Dabei setzen Personen in sozialen Vergleichsprozessen ihre eigenen Aufwendungen und Erträge in Relation zu denen anderer Personen. Eine Verletzung von als sozial gültig angesehenen Verteilungsprinzipien führt dann zu einem Ungerechtigkeitsempfinden. Verfahrensgerechtigkeit rückt hingegen die wahrgenommene Gerechtigkeit hinsichtlich eines Prozesses, an dessen Ende ein Verteilungsergebnis steht, in den Fokus. Dabei beeinflusst das Ausmaß der in einem Prozess berücksichtigten normativ akzeptierten Verfahrensregeln das Gerechtigkeitsurteil (ebd.).

Erachten Personen Lohnzuwächse als ungerecht, können im Unternehmenskontext spezifische Reaktionen erfolgen und Folgehandlungen mit der Absicht vollzogen werden, die wahrgenommenen Ungerechtigkeiten auszugleichen. Dazu kann unter anderem die Arbeitsleistung in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht verringert, das Engagement eingeschränkt oder auch das Verhalten gegenüber Kolleg/-innen und Vorgesetzten verändert werden (Latham und Pinder 2005; Rousseau 1995).

Vor dem Hintergrund der theoretischen Ausführungen wird im Folgenden empirisch der Frage nachgegangen, ob die aus der Schließung spezifischer Berufsgruppen resultierenden Renditen in Form von exklusiven Gehaltszuwächsen von den Beschäftigten der jeweiligen Branchen als ungerecht beurteilt werden und inwiefern damit negative Folgehandlungen bzw. -reaktion einhergehen.

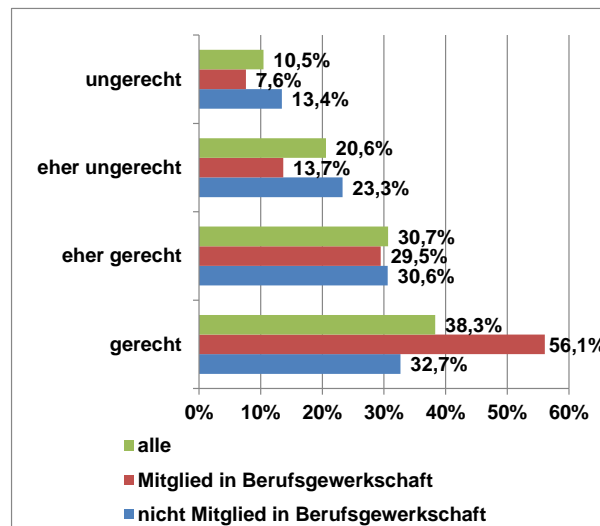
Datengrundlage

Um diesen Fragen nachgehen zu können, wurde im Jahr 2012 vom Befragungsinstitut Bamberger Centrum für Empirische Studien (BACES) der Datensatz „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ (Stephan et al., 2013, 2014) erhoben. Dabei wurden in Deutschland lebende sozialversicherungspflichtig Beschäftigte telefonisch befragt, die älter als 18 Jahre alt waren. Ein Schwerpunkt der Befragung lag auf Gerechtigkeitsurteilen zu besonders hohen Lohnzuwächsen von Beschäftigtengruppen, die durch Berufsgewerkschaften tarifpolitisch vertreten werden. Für die Befragung wurden zufällig vier Teildatensätze aus der Grundgesamtheit der im dritten Quartal 2011 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie aus den in den drei Wirtschaftsbereichen „Bahnverkehr“, „Luftverkehr“ und „Krankenhäuser“ Erwerbstätigen aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Ein Themenblock der Befragung betraf die Gerechtigkeitseinschätzung hinsichtlich der in den letzten Jahren besonders hohen Gehaltszuwächse bei Berufsgruppen, die durch Berufsgewerkschaften vertreten werden. Dazu zählen Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern sowie Lokomotivführer/-innen und Pilot/-innen. Zudem wurden mögliche, aus den exklusiven Lohnsteigerungen resultierende Folgewirkungen abgefragt. Das Analysesample setzt sich aus 91 Beschäftigten im Bahnverkehr, 196 Beschäftigten im Flugverkehr sowie 250 Beschäftigten in Krankenhäusern zusammen.

Gerechtigkeitsurteile zu den exklusiven Gehaltssteigerungen

Insbesondere in ihren ersten Tarifrunden konnten die drei Berufsgewerkschaften Vereinigung Cockpit, Marburger Bund sowie die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer/-innen besonders hohe Gehalts-

zuwächse für ihre jeweiligen Mitglieder im Vergleich zu den Branchengewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft durchsetzen. Betrachten wir zunächst deskriptiv die Gerechtigkeitsurteile zu den Lohnsteigerungen, dann zeigt sich, dass circa 31 Prozent der Befragten diese exklusiven Gehaltszuwächse für eine einzelne Berufsgruppe im Betrieb im Großen und Ganzen als (eher) ungerecht erachten.



Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012, gewichtete Angaben, eigene Berechnungen

Abbildung 1: Gerechtigkeitsurteile bezüglich eines besonders hohen Gehaltszuwachses einer einzelnen Berufsgruppe im Betrieb

In Abbildung 1 wird dieser Befund weiter ausdifferenziert. Etwa 10 Prozent der Befragten halten die besonders hohen Gehaltssteigerungen für ungerecht und circa 21 Prozent für eher ungerecht. Circa 31 Prozent der Beschäftigten empfinden die exklusiven Lohnzuwächse für eher gerecht und circa 38 Prozent für gerecht. Deutliche Unterschiede in diesen Einschätzungen ergeben sich zwischen den Mitgliedern einer Berufsgewerkschaft und Personen, die nicht Mitglied in einer Berufsgewerkschaft sind. Lediglich 8 Prozent der Berufsgewerkschaftsmitglieder, jedoch 13 Prozent der Nicht-Berufsgewerkschaftsmitglieder erachten die exklusiven Gehaltssteigerungen als ungerecht. Hingegen empfinden circa 56 Prozent der Mitglieder einer Berufsgewerkschaft solche besonders hohen Lohnzuwächse für gerecht, während diese Auffassung nur 33 Prozent der Nicht-Berufsgewerkschaftsmitglieder vertreten. Diese Ergebnisse können in Anlehnung an psychologische Arbeiten als Hinweis auf eine selbstdienliche Verzerrung (self-serving bias) angesehen werden. Mit dem self-serving bias wird konzeptualisiert, dass das Gerechtigkeitsempfinden einer Person unbewusst von der Einschätzung beeinflusst wird, ob bzw. inwiefern ihr der zu bewertende Sachverhalt selbst nützt (Babcock und Loewenstein 1997). Im vorliegenden Kontext weichen die Urteile der von hohen Gehaltszuwächsen profitierenden Mitglieder einer Berufsgewerkschaft tatsächlich stark von den Angaben der anderen Beschäftigungsgruppen ab. Letztlich beurteilen jedoch sowohl Berufsgewerkschaftsmitglieder als auch Nicht-Berufsgewerkschaftsmitglieder mit überwiegender Mehrheit die exklusiven Gehaltszuwächse als (eher) gerecht.

Um zu verdeutlichen, von welchen Determinanten die Gerechtigkeitsurteile abhängen, werden multivariate Analysen vorgestellt, in denen individuelle und strukturelle Merkmale sowie Aspekte der Verteilungs- und der Verfahrensgerechtigkeit berücksichtigt sind. Die Analysen in Tabelle 1 basieren auf binären Probit-Schätzungen. Ausgewiesen sind die durchschnittlichen marginalen Effekte.

Tabelle 1: Deskriptionen und binäre Probit-Schätzung zu den Gerechtigkeitsurteilen bezüglich eines besonders hohen Gehaltszuwachses einer einzelnen Berufsgruppe im Betrieb

	n	% / MW	Binäre Probit-Schätzung (0=gerecht/ eher gerecht, 1=ungerecht/ eher ungerecht)	
			AME	Standardfehler
Geschlecht (1=weiblich)	540	0,61	-0,062	(0,045)
Alter des Befragten	538	40,54	0,004	(0,003)
<i>höchster Ausbildungsabschluss</i>				
<i>Ref.: abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss</i>	188	35,01		
Berufsfachschulabschluss	50	9,31	0,009	(0,076)
Meister, Techniker	21	3,91	0,064	(0,101)
Fachschulabschluss	53	9,87	-0,108	(0,074)
Fach-, Hochschulabschluss	183	34,08	0,027	(0,054)
anderer berufl. Abschluss	34	6,33	-0,019	(0,091)
kein Ausbildungsabschluss	8	1,49	-0,007	(0,201)
<i>Berufliche Stellung</i>				
<i>Ref.: un-, angelernter Arbeiter/Angestellter</i>	311	57,70		
Arbeiter bzw. Angestellter	111	20,59	0,135**	(0,059)
Arbeiter/Angestellter mit Führungsaufgaben	117	21,71	-0,047	(0,055)
Beschäftigungsdauer (in Jahren)	539	8,28	-0,003	(0,003)
<i>Bezahlungsart</i>				
<i>Ref.: tarifliche Bezahlung</i>	488	90,71		
übertarifliche Bezahlung	26	4,83	-0,003	(0,099)
nicht nach Tarif bezahlt	24	4,46	0,254**	(0,107)
betriebliche Personalvertretung (1=vorhanden)	539	0,96	0,244**	(0,119)
<i>Gewerkschaftsmitgliedschaft</i>				
<i>Ref.: Mitglied in Berufsgewerkschaft</i>	116	21,85		
kein Gewerkschaftsmitglied	312	58,76	0,133**	(0,061)
Mitglied in Branchengewerkschaft	103	19,40	0,163**	(0,069)
<i>Branche</i>				
<i>Ref.: Luftverkehr</i>	196	36,50		
Bahnverkehr	91	16,95	-0,120*	(0,067)
Krankenhaus	250	46,55	-0,035	(0,054)
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit (1=stimme voll zu/ stimme etwas zu)</i>				
Berufsgruppe hat großen Anteil daran, wie Betrieb gegenüber Konkurrenz dasteht	522	0,684	-0,106**	(0,044)
Arbeitsbelastung dieser Gruppe überdurchschnittlich hoch	535	0,636	-0,199***	(0,038)
Berufsgruppe durch langen Bildungs- u. Berufsweg qualifiziert	538	0,853	-0,162***	(0,054)
Berufsgruppe in unserem Betrieb sehr stark für hohen Tarifabschluss engagiert	496	0,744	-0,088*	(0,049)
Höhe des Gehaltes dieser Berufsgruppe liegt über Durchschnitt des Gehaltes, das in anderen Betrieben der Branche gezahlt wird	481	0,464	0,070	(0,044)
<i>Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit (1=stimme voll zu/ stimme etwas zu)</i>				
Berufsgewerkschaft hat sich keine Gedanken über Folgen des Gehaltszuwachses gemacht	493	0,588	0,046	(0,044)
umfassende Info über Gründe der Lohnerhöhung durch Gewerkschaft	516	0,494	-0,075	(0,047)
<i>Anzahl der Beobachtungen</i>			392	
<i>Pseudo R²</i>			0,266	
<i>AIC</i>			414,207	

<i>BIC</i>	517,460
<i>LR-Chi²</i>	131,582
<i>Prob> LR-Chi²</i>	0,000
<i>korrekt klassifizierte Fälle</i>	78,827
<i>Log-Pseudolikelihood (final)</i>	-181,104

Die Deskriptionen geben die ungewichteten Angaben wieder. Für die binäre Probit-Schätzung sind die durchschnittlichen marginalen Effekte ausgewiesen.

%/MW: Für die ordinalskalierten Variablen sind die jeweiligen Anteile, für die metrischen Variablen die Mittelwerte abgetragen.

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1-Niveau

Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012, eigene Berechnungen

Zunächst zeigt sich, dass Arbeiter/-innen und Angestellte exklusive Gehaltszuwächse einer einzelnen Berufsgruppe im Betrieb als ungerechter erachten als un- und angelernte Arbeiter/-innen bzw. Angestellte. Eine ähnliche Einschätzung geben Personen ab, die nicht nach Tarif bezahlt werden. Auch bestätigt sich in den multivariaten Analysen der deskriptive Befund, wonach Branchengewerkschaftsmitglieder und Beschäftigte, die keiner Gewerkschaft angehören, im Vergleich zu Berufsgewerkschaftsmitgliedern besonders hohe Lohnsteigerungen bei einer Gruppe im Betrieb als ungerechter beurteilen. Hingegen empfinden Beschäftigte aus dem Bahnverkehr besonders hohe Lohnsteigerungen bei einer Gruppe im Betrieb als weniger ungerecht.

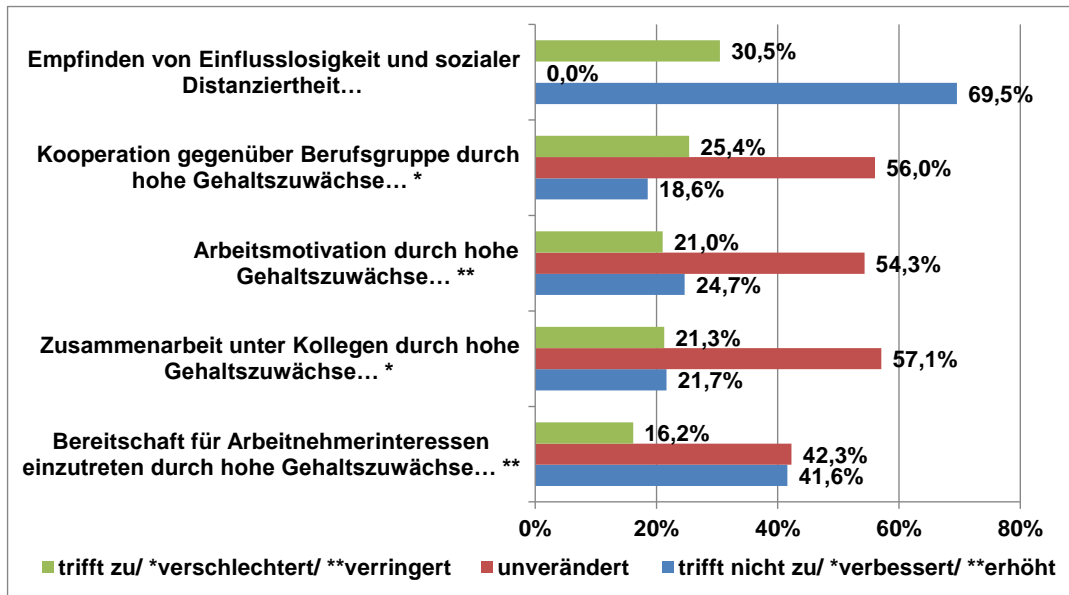
Die Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit haben fast allesamt einen Einfluss auf das individuelle Gerechtigkeitsempfinden. Hat die Berufsgruppe einen großen Anteil daran, wie der Betrieb gegenüber der Konkurrenz dasteht, und ist die Arbeitsbelastung dieser Gruppe überdurchschnittlich hoch, dann werden exklusive Gehaltszuwächse als weniger ungerecht empfunden. Dies gilt auch, wenn sich die Berufsgruppe auf einem langen Bildungs- und Berufsweg für ihre Aufgaben qualifiziert hat. Damit senken sowohl aktuelle als auch vergangene Leistungen der Berufsgruppen, die von den Gehaltssteigerungen profitieren, das Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber den besonders hohen Gehaltszuwächsen. Auch wenn sich die profitierende Berufsgruppe sehr stark für den hohen Tarifabschluss engagiert hat, wird der besonders hohe Gehaltszuwachs als weniger ungerecht wahrgenommen. Die Wirkung der Verfahrensgerechtigkeit wird zum einen mit Hilfe der interpersonalen und zum anderen anhand der informatorischen Gerechtigkeit erforscht. Hierbei zeigen sich weder signifikante Einflüsse auf das Gerechtigkeitsurteil, wenn sich die Berufsgewerkschaft keine Gedanken über die Folgen des Gehaltszuwachses gemacht hat, noch, wenn die Beschäftigten von der jeweiligen Berufsgewerkschaft über die Gründe der großen Gehaltserhöhung umfassend informiert wurden.

Folglich werden Renditen, die aus Schließungen auf der beruflichen Ebene resultieren, von den nicht profitierenden Beschäftigten durchaus kritischer bewertet. Allerdings werden die Gerechtigkeitsurteile positiv beeinflusst, wenn ungleiche Verteilungsergebnisse durch hohe vergangene und aktuelle Leistungen der profitierenden Beschäftigtengruppe gerechtfertigt werden können. Vor diesem Hintergrund wird nun sowohl deskriptiv als auch multivariat untersucht, ob exklusive Gehaltszuwächse für eine einzelne Berufsgruppe im Betrieb negative Folgehandlungen bzw. -reaktion nach sich ziehen.

Folgewirkungen aufgrund der exklusiven Gehaltssteigerungen

Exklusive Lohnsteigerungen für einzelne Berufsgruppen können bei den anderen Beschäftigten im Betrieb – beispielsweise aufgrund eines empfundenen Bruchs psychologischer Verträge (Rousseau

1995) – negative Verhaltensweisen auslösen. In der Befragung sollten die interviewten Personen Angaben darüber machen, ob sie bestimmte Folgehandlungen und Reaktionen bei den anderen Beschäftigten im Betrieb aufgrund der hohen Gehaltszuwächse beobachten konnten. In Abbildung 2 sind die entsprechenden Aussagen dargestellt.



Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012, gewichtete Angaben, eigene Berechnungen

Abbildung 2: Angaben zu den Folgewirkungen aufgrund des besonders hohen Gehaltszuwachses der einzelnen Berufsgruppe im Betrieb

Circa 31 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass im eigenen Betrieb infolge des hohen Gehaltszuwachses der einzelnen Berufsgruppe bei den anderen Beschäftigten ein Empfinden von Einflusslosigkeit und sozialer Distanziertheit vorherrscht, da „diese Berufsgruppe doch ohnehin macht, was sie will.“ Einen solchen Zusammenhang sehen hingegen circa 69 Prozent der Befragten nicht. Die Kooperation gegenüber der Berufsgruppe, die den hohen Gehaltszuwachs erzielte, hat sich nach Meinung von circa 25 Prozent der Befragten verschlechtert. Circa 19 Prozent stellen eine verbesserte Kooperation gegenüber der profitierenden Berufsgruppe fest, während circa 56 Prozent keine Veränderung wahrgenommen haben. Eine verringerte Arbeitsmotivation berichten circa 21 Prozent der Personen. Es geben aber auch circa 25 Prozent der Befragten an, dass die Arbeitsmotivation gestiegen sei. Bezüglich der Zusammenarbeit unter den Kollegen berichten circa 21 Prozent der Beschäftigten eine Verschlechterung, während 57 Prozent keine Veränderung und circa 22 Prozent gar eine Verbesserung angeben. Schließlich bemerken circa 16 Prozent der Befragten, dass sich die Bereitschaft verringert hat, für gemeinsame Arbeitnehmerinteressen einzutreten. Allerdings nahm die Bereitschaft, für Arbeitnehmerinteressen einzutreten, gemäß circa 42 Prozent der Befragten zu.

Damit berichtet einerseits mit Blick auf alle Folgehandlungen bzw. -reaktion die Mehrheit der Befragten keine qualitative oder quantitative Verringerung der Arbeitsleistung. Andererseits geben jeweils mehr als ein Fünftel der Beschäftigten an, dass Kooperations-, Zusammenarbeits- sowie Arbeitsmotivationsprobleme aus den exklusiven Gehaltszuwächsen resultierten. Deshalb wird nun näher betrachtet, welche Determinanten die negativen Folgewirkungen beeinflussen.

Dazu sind in Tabelle 2 die Ergebnisse multivariater Probit-Schätzungen zu den fünf Folgehandlungen und Reaktionen, die aufgrund der Gehaltszuwächse bei einzelnen Berufsgruppen eintreten kön-

nen, abgetragen. In diesen Modellen werden wiederum individuelle und strukturelle Merkmale sowie Aspekte der Verteilungs- und der Verfahrensgerechtigkeit berücksichtigt.

Tabelle 2: Binäre Probit-Schätzungen zu Folgewirkungen aufgrund des besonders hohen Gehaltszuwachses einer einzelnen Berufsgruppe im Betrieb

	Empfinden von Einflusslosigkeit und sozialer Distanziertheit (1=trifft voll und ganz zu/ trifft eher zu) (AME)	Arbeitsmotivation (1=sie hat sich stark verringert/ sie hat sich etwas verringert) (AME)	Bereitschaft, für Arbeitnehmerinteressen einzutreten (1=sie hat sich stark verringert/ sie hat sich etwas verringert) (AME)	Zusammenarbeit unter Kollegen (1=sie hat sich stark verschlechtert/ sie hat sich etwas verschlechtert) (AME)	Kooperation gegenüber Berufsgruppe (1=sie hat sich stark verschlechtert/ sie hat sich etwas verschlechtert) (AME)
Geschlecht (1=weiblich)	-0,053 (0,050)	0,031 (0,046)	-0,031 (0,043)	0,060 (0,043)	-0,010 (0,044)
Alter des Befragten	-0,000 (0,003)	0,001 (0,003)	0,000 (0,003)	0,002 (0,002)	0,001 (0,003)
<i>höchster Ausbildungsabschluss – Ref.: abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss</i>					
Berufsfachschulabschluss	0,090 (0,089)	-0,118 (0,086)	-0,177* (0,091)	-0,080 (0,078)	-0,080 (0,085)
Meister, Techniker	0,036 (0,112)	0,131 (0,093)	0,017 (0,088)	0,087 (0,088)	0,051 (0,095)
Fachschulabschluss	-0,053 (0,083)	0,017 (0,070)	-0,069 (0,068)	-0,026 (0,066)	-0,145* (0,081)
Fach-, Hochschulabschluss	0,031 (0,060)	-0,046 (0,055)	-0,019 (0,053)	-0,027 (0,049)	-0,057 (0,054)
anderer berufl. Abschluss	-0,099 (0,109)	-0,184 (0,124)	-0,189 (0,126)	-0,074 (0,100)	0,018 (0,092)
kein Ausbildungsabschluss	0,001 (0,001)	0,418** (0,195)	0,101 (0,170)	0,130 (0,168)	0,102 (0,196)
<i>Berufliche Stellung – Ref.: Arbeiter bzw. Angestellter</i>					
un-, angelernter Arbeiter/ Angestellter	0,056 (0,064)	0,017 (0,059)	0,007 (0,058)	-0,050 (0,054)	-0,061 (0,061)
Arbeiter/Angestellter mit Führungsaufgaben	0,053 (0,061)	0,002 (0,056)	0,063 (0,052)	0,014 (0,050)	0,086 (0,052)
Beschäftigungsdauer (in Jahren)	0,004 (0,003)	-0,000 (0,003)	0,002 (0,003)	-0,000 (0,003)	0,002 (0,003)
<i>Bezahlungsart – Ref.: tarifliche Bezahlung</i>					
übertarifliche Bezahlung	0,034 (0,109)	0,024 (0,102)	0,027 (0,092)	0,005 (0,092)	0,055 (0,093)
nicht nach Tarif bezahlt	0,071 (0,116)	0,307*** (0,097)	0,069 (0,093)	0,201** (0,082)	0,096 (0,093)
betriebliche Personalvertretung (1=vorhanden)	0,243* (0,139)	0,102 (0,116)	0,118 (0,125)	0,119 (0,107)	-0,016 (0,107)

Gewerkschaftsmitgliedschaft - Ref.: Mitglied in Berufsgewerkschaft					
kein Gewerk- schaftsmitglied	0,116* (0,063)	0,047 (0,060)	0,054 (0,058)	0,068 (0,056)	0,044 (0,059)
Mitglied in Bran- chengewerkschaft	0,065 (0,074)	0,078 (0,068)	0,103 (0,065)	0,082 (0,063)	0,059 (0,068)
Beschäftigungsbranche - Ref.: Luftverkehr					
Bahnverkehr	-0,034 (0,073)	0,003 (0,068)	0,104 (0,063)	-0,066 (0,061)	0,030 (0,065)
Krankenhaus	-0,046 (0,061)	0,018 (0,057)	0,132** (0,054)	-0,040 (0,050)	0,078 (0,056)
Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit (1=stimme voll zu/ stimme etwas zu)					
Berufsgruppe hat großen Anteil daran wie Betrieb gegen- über Konkurrenz dasteht	-0,107** (0,050)	-0,014 (0,047)	-0,002 (0,045)	-0,032 (0,042)	-0,048 (0,046)
Arbeitsbelastung dieser Gruppe über- durchschnittlich hoch	-0,119** (0,048)	-0,020 (0,045)	-0,032 (0,043)	-0,032 (0,040)	-0,047 (0,044)
Berufsgruppe durch langen Bildungs- u. Berufsweg qualifi- ziert	-0,043 (0,064)	-0,170*** (0,054)	-0,117** (0,053)	-0,138*** (0,047)	-0,136** (0,054)
Berufsgruppe in unserem Betrieb sehr stark für hohen Tarifabschluss enga- giert	0,014 (0,057)	-0,087* (0,049)	-0,043 (0,047)	-0,054 (0,046)	-0,047 (0,049)
Höhe des Gehalts dieser Berufsgruppe liegt über Durch- schnitt des Gehaltes, das in anderen Be- trieben der Branche gezahlt wird	0,100** (0,049)	0,054 (0,045)	0,042 (0,042)	0,040 (0,041)	0,114*** (0,044)
Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit (1=stimme voll zu/ stimme etwas zu)					
Berufsgewerkschaft hat sich keine Ge- danken über Folgen des Gehaltszuwachs gemacht	0,131*** (0,049)	0,141*** (0,045)	0,118*** (0,044)	0,078* (0,041)	0,066 (0,045)
umfassende Info über Gründe der Lohnerhöhung durch Gewerkschaft	-0,058 (0,054)	-0,033 (0,049)	-0,042 (0,047)	0,015 (0,044)	-0,077* (0,045)
<i>Anzahl der Beobach- tungen</i>	384	383	375	388	382
<i>Pseudo R²</i>	0,137	0,150	0,139	0,123	0,129
<i>AIC</i>	470,524	410,917	365,517	365,219	402,596
<i>BIC</i>	569,290	513,566	467,617	468,205	505,177

<i>LR-Chi² (df)</i>	66,921	63,394	50,424	43,827	51,861
<i>Prob> LR-Chi²</i>	0,000	0,000	0,002	0,011	0,001
<i>korrekt klassifizierte Fälle</i>	75,000	75,979	81,600	82,474	77,749
<i>Log-Pseudolikelihood (final)</i>	-210,262	-179,459	-156,758	-156,610	-175,298

Ausgewiesen sind die marginalen Effekte.

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012, eigene Berechnungen

Die individuellen und strukturellen Determinanten haben insgesamt einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Folgewirkungen. Ein Empfinden von Einflusslosigkeit und sozialer Distanziertheit stellt sich häufiger bei Personen ein, in deren Betrieb eine Personalvertretung vorhanden ist und die kein Gewerkschaftsmitglied sind. Infolge des besonders hohen Gehaltszuwachses der einzelnen Berufsgruppe im Betrieb ist die Arbeitsmotivation gemäß der Aussagen der Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss sowie der nicht nach Tarif bezahlten Befragten gesunken. Hingegen hat sich die Bereitschaft, sich für Arbeitnehmerinteressen einzutreten, bei Beschäftigten aus Krankenhäusern weniger stark verringert als bei denjenigen aus dem Bereich des Luftverkehrs. Die Zusammenarbeit unter den Kolleg/-innen hat sich gemäß den nicht nach Tarif bezahlten Befragten im Vergleich zu den tariflich entlohnten Personen verschlechtert.

Mit Blick auf die Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit wird deutlich, dass sich bei den Beschäftigten seltener eine Haltung von Einflusslosigkeit und sozialer Distanziertheit eingestellt hat, wenn die von der exklusiven Gehaltssteigerung profitierende Gruppe einen großen Anteil daran hat, wie der Betrieb gegenüber der Konkurrenz dasteht. Dies zeigt sich auch dann, wenn die Arbeitsbelastung dieser Berufsgruppe im Vergleich zu den normalen Mitarbeiter/-innen im Betrieb als überdurchschnittlich hoch eingeschätzt wird. Verdienen die Mitglieder der profitierenden Berufsgruppe hingegen mehr, als im Durchschnitt in anderen Betrieben der Branche gezahlt wird, dann herrscht mit größerer Wahrscheinlichkeit bei den anderen Beschäftigten die Haltung vor, dass „diese Berufsgruppe doch ohnehin macht, was sie will.“ Auch verschlechtert sich dann die Kooperation gegenüber dieser Berufsgruppe. Bei einer überdurchschnittlichen Arbeitsbelastung der profitierenden Berufsgruppe wiederum sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Kooperation gegenüber diesen Beschäftigten verschlechtert hat. Haben sich die Personen der von dem exklusiven Gehaltszuwachs profitierenden Berufsgruppe auf einem langen Bildungs- und Berufsweg für ihre jetzigen Aufgaben qualifiziert, dann verringern sich vergleichsweise seltener die Arbeitsmotivation und auch die Bereitschaft, sich für Arbeitnehmerinteressen einzutreten. Darüber hinaus sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Zusammenarbeit unter den Kollegen sowie die Kooperation gegenüber der profitierenden Berufsgruppe verschlechtern.

Die Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit weisen darauf hin, dass sich alle betrachteten negativen Folgewirkungen umso eher einstellen, wenn sich die Berufsgewerkschaft keine Gedanken über die Folgen des Gehaltszuwachses für die anderen Beschäftigten gemacht hat und ohne Rücksicht auf die Gehaltssituation anderer agiert. Interpersonale Ungerechtigkeit beeinflusst somit die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten negativ und bewirkt eine Verschlechterung der Stimmung im Betrieb. Werden hingegen die Beschäftigten von der Berufsgewerkschaft über die Gründe der Gehaltserhöhung umfassend informiert, dann verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Kooperation gegenüber der profitierenden Berufsgruppe verschlechtert.

Folgehandlungen bzw. -reaktionen treten folglich umso seltener auf, wenn die von der exklusiven Gehaltssteigerung profitierende Berufsgruppe vergleichsweise hohe Leistungen erbracht hat. Wird

hingegen die interpersonale Gerechtigkeit im Zuge der Tarifverhandlung nicht beachtet, dann stellen sich häufiger negative Folgewirkungen ein.

Zusammenfassung und Fazit

In jüngerer Vergangenheit haben die Vereinigung Cockpit, die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer/-innen sowie der Marburger Bund ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchgesetzt und damit das bisherige System der industriellen Beziehungen verändert (Keller 2016). Die entsprechenden Handlungsoptionen eröffneten sich den Berufsgewerkschaften, da sie kollektivistische Schließungen auf der Ebene von Berufen vollziehen konnten (Giesecke und Groß 2012; Sørensen 1983, 2000). Infolge dieser Prozesse der sozialen Schließung konnten die Berufsgewerkschaften spezifische Renten erzielen. Dabei setzten sie insbesondere in den ersten Tarifrunden exklusive Gehaltszuwächse durch. Die Vereinigung Cockpit erreichte 16,5 Prozentpunkte und der Marburger Bund circa 12 Prozentpunkte mehr Lohn als Ver.di. Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer/-innen erwirkte einen um circa 6,5 Prozentpunkte höheren Gehaltszuwachs als die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (Dütsch et al. 2014; Schroeder et al. 2011). Schließungen sind jedoch mit Benachteiligungen für die Ausgeschlossenen verbunden, da die Abschöpfung von Renten auf Kosten der Konkurrenten erfolgt. Deshalb wurde in diesem Beitrag empirisch untersucht, inwiefern die exklusiven Gehaltszuwächse von den Beschäftigten der jeweiligen Branche als ungerecht erachtet wurden und möglicherweise negative Folgewirkungen nach sich zogen.

Es zeigte sich, dass lediglich 31 Prozent der Befragten den besonders hohen Gehaltszuwachs einer einzelnen Berufsgruppe im Betrieb als ungerecht beurteilten. Nur etwas mehr als ein Fünftel der Befragten gaben an, dass infolge des exklusiven Gehaltszuwachses Kooperations-, Zusammenarbeits- sowie Arbeitsmotivationsprobleme im Betrieb zu beobachten waren, während ein vergleichbar großer Prozentsatz der Befragten gar Verbesserungen hinsichtlich der Kooperation, Zusammenarbeit und Motivation berichteten. Schließlich verdeutlichten die multivariaten Analysen, dass das Ungerechtigkeitsempfinden sowie negative Folgewirkungen insbesondere dann abgeschwächt werden konnten, wenn die exklusiven Lohnsteigerungen auf vergleichsweise hohen aktuellen und vergangenen Leistungen der Mitglieder der profitierenden Berufsgruppe beruhten und wenn während des Verlaufs der Tarifverhandlungen die Folgen für andere Beschäftigtengruppen beachtet wurden.

Die dargestellten Befunde zu den Gerechtigkeitsurteilen und Folgewirkungen aufgrund von exklusiven Gehaltszuwächsen für eine spezifische Berufsgruppe im Betrieb weisen darauf hin, dass kollektivistische Schließungsprozesse trotz der laufenden Diskussionen um Individualisierung und Bastelexistenzen eine große Relevanz besitzen und weitgehend akzeptiert sind. Dies gilt auch – wie im vorliegenden Beitrag gezeigt wurde – für Schließungen auf der beruflichen Ebene. Folglich tragen Berufe noch immer entscheidend zur Strukturierung des Arbeitsmarktes bei und stellen einen zentralen Baustein mit Blick auf die Sozialstruktur dar.

Literatur

Babcock, L., Loewenstein, G. 1997: Explaining bargaining impasse: The role of self-serving biases. *Journal of Economic Perspectives*, 11. Jg., Heft 1, 109–126.

- Colquitt, J., Scott, B., Rodell, J., Long, D., Zapata, C., Conlon, D., Wesson, M. 2013: Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98 Jg., Heft 2, 199–236.
- Dütsch, M., Gückelhorn, C., Stephan, G., Struck, O. 2014: Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften – Gerechtigkeitsbewertungen und Folgewirkungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 66. Jg., Heft 4, 517–548.
- Giesecke, J., Groß, M. 2012: Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte. In A. Krause, C. Köhler (Hg.), *Arbeit als Ware*. Bielefeld: transcript-Verlag, 91–115.
- Kädtler, J. 2006: Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus. Hamburg: VSA-verlag.
- Keller, B. 2016: Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes, *Industrielle Beziehungen*, 23. Jg., Heft 3, 253–279.
- Latham, G., Pinder, C. 2005: Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56 Jg., Heft 1, 485–516.
- Lesch, H. 2008: Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags. *Sozialer Fortschritt*, 57. Jg., Heft 6, 144–153.
- Rousseau, D. 1995: *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Schroeder, W., Kalass, V., Greef, S. 2011: *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sørensen, A.B. 1983: Processes of allocation to open and closed positions in social structure. *Zeitschrift für Soziologie*, 12. Jg, Heft 3, 203–224.
- Sørensen, A.B. 2000: Toward a sounder basis for class analysis. *American Journal of Sociology*, 105. Jg., Heft 6, 1523–1558.
- Stephan, G., Dütsch, M., Gückelhorn C., Struck, O. 2013: Die Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“. Erhebungsdesign, Selektivitätsanalyse und Gewichtung. FDZ-Methodenreport, 07/2013. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum.
- Stephan, G., Dütsch, M., Gückelhorn, C., Struck, O. 2014: Befragung „BLoG“. Dokumentation der Beschäftigtenbefragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“. FDZ-Datenreport 04/2014. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum.
- Struck, O., Stephan, G., Köhler, Ch., Krause, A., Pfeifer, Ch., Sohr, T. 2006: *Arbeit und Gerechtigkeit – Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.