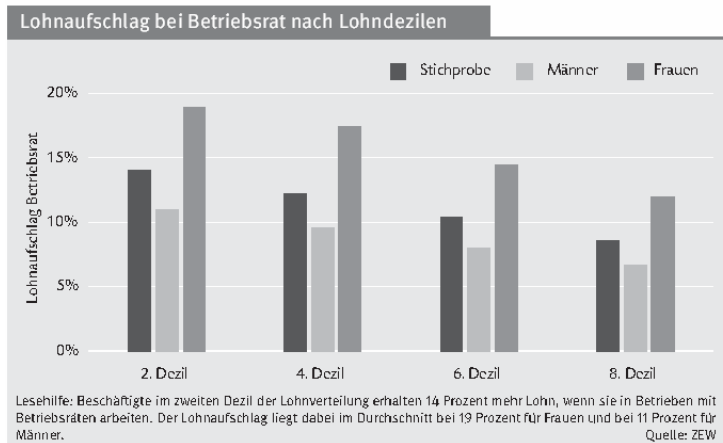


Höhere Löhne durch Betriebsrat

Unternehmen mit einem Betriebsrat zahlen deutlich höhere Löhne als andere Unternehmen. Zudem weisen sie eine niedrigere Lohnspreizung auf als vergleichbare Unternehmen ohne Betriebsrat. Dies zeigt eine aktuelle Studie des ZEW auf der Basis von aktuellen und repräsentativen deutschen Unternehmensdaten. Die Studie verweist damit auf einen bisher unberücksichtigten Mechanismus zur Erklärung von Arbeitslosigkeit in Deutschland.



Die ZEW-Studie (ZEW Discussion Paper No. 06-086) verwendet die Welle 2001 des repräsentativen LIAB Datensatzes, in dem die Eigenschaften sämtlicher gut 1,3 Millionen Mitarbeiter der mehr als 8.500 Unternehmen des IAB-Betriebspanels erfasst sind. In die Erklärung der Lohnhöhe und der Lohnspreizung fließen dementsprechend nicht nur betriebliche Charakteristiken ein, sondern auch Eigenschaften der Mitarbeiter.

Geringere Lohnspreizung in Unternehmen mit Betriebsrat

Ein Vergleich von Unternehmen mit ähnlichen Merkmalen hinsichtlich Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße etc. zeigt, dass in Unternehmen mit einem Betriebsrat die Löhne im Schnitt um gut zehn Prozent höher sind. Dies ist mehr als der Lohnaufschlag, den Tarifvertragsparteien in Unternehmen durchsetzen, die entweder sektoralen oder betrieblichen Lohnverhandlungen

unterliegen. Zudem ist in Unternehmen mit einem Betriebsrat der Abstand zwischen den Lohngruppen kleiner, das heißt die Lohnspreizung ist bei ihnen geringer. Dies liegt insbesondere daran, dass der zehnpromtente Lohnaufschlag nicht allen Beschäftigten gleich stark zugute kommt. Vielmehr profitieren die unteren Lohngruppen stärker als die oberen. Betriebsräte verringern zusätzlich den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. Frauen mit geringem Einkommen profitieren somit am stärksten von der Tätigkeit eines Betriebsrats (siehe Grafik).

Der deutliche Lohnaufschlag für Beschäftigte in Unternehmen mit einem Betriebsrat wirft die Frage auf, ob in diesen Unternehmen die Arbeitnehmer einen größeren Anteil am Gewinn abschöpfen. Die ZEW-Studie zeigt anhand eines Vergleichs der Betriebszugehörigkeitsdauern, dass dem kaum so ist. Nach Berücksichtigung der betrieblichen und individuellen Eigenschaften sowie der Lohnstruktur wäre eine län-

gere Betriebszugehörigkeitsdauer in Unternehmen mit Betriebsrat ein Indikator für eine Umverteilung zugunsten der Belegschaft. Dies ist aber nicht der Fall. Der Großteil des Lohnaufschlags ist eher auf eine höhere Produktivität der Beschäftigten zurückzuführen.

Die ZEW-Studie legt einen weiteren, bisher unberücksichtigten Mechanismus zur Erklärung der hohen Arbeitslosigkeit insbesondere unter Geringqualifizierten in Deutschland offen. So wird häufig auf zu hohe Löhne und auf eine im internationalen Vergleich zu geringe Lohnspreizung als Ursache der Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten verwiesen. Die international einzigartigen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Deutschland über Betriebsräte leisten diesen hohen Löhnen und einer starken Lohnkompression Vorschub.

Frühere Studien berücksichtigen Einfluss des Betriebsrats nicht

Bisher wurde zwar der Einfluss der Gewerkschaften und des deutschen Lohnverhandlungssystem auf die Lohnhöhe und die Lohnungleichheit intensiv untersucht, der Einfluss der deutschen Form der Mitbestimmung über Betriebsräte wurde jedoch weniger gründlich betrachtet. Dies mag daran liegen, dass erst seit kurzem Datensätze verfügbar sind, die eine Analyse dieser Fragestellung ermöglichen.

Möglicherweise liegt dies aber auch daran, dass Betriebsräte nur in Ausnahmesituationen einen direkten Einfluss auf die Lohnfindung in den Unternehmen nehmen können. Sie haben jedoch über die Einstufung der Mitarbeiter in die bestehenden Lohnklassen Möglichkeiten, indirekt Einfluss auf die durchschnittliche Lohnhöhe und die Lohnungleichheit in den Unternehmen zu nehmen – indem beispielsweise die untersten Lohnkategorien erst gar nicht besetzt werden.

PD Dr. Thomas Zwick, zwick@zew.de