

Mitbestimmung erhöht die Zufriedenheit

Wenn sie von einem Betriebsrat vertreten werden, sind Beschäftigte mit ihrem Einkommen zufriedener.

Gute Arbeit setzt eine angemessene Bezahlung voraus. Sich für entsprechende Löhne einzusetzen, ist Aufgabe der Gewerkschaften. Doch auch Betriebsräte spielen eine Rolle: Sie wirken sich positiv auf die Zufriedenheit mit dem Einkommen von Beschäftigten aus. Das zeigen Laszlo Goerke, Sven Hartmann und Yue Huang vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU in einer empirischen Studie.

Die Forschenden haben Daten des Sozio-oekonomischen Panels aus fünf Befragungswellen zwischen 2006 und 2022 ausgewertet, die sich auf Angaben von über 24.300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten beziehen. Die Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen wurde auf einer Skala von 0 bis 10 erfasst. Da das Arbeitseinkommen im Schnitt 96,8 Prozent des gesamten Einkommens der Befragten ausmacht, sei davon auszugehen, dass sich die ermittelte Zufriedenheit überwiegend auf den jeweiligen Lohn bezieht, heißt es in der Studie.

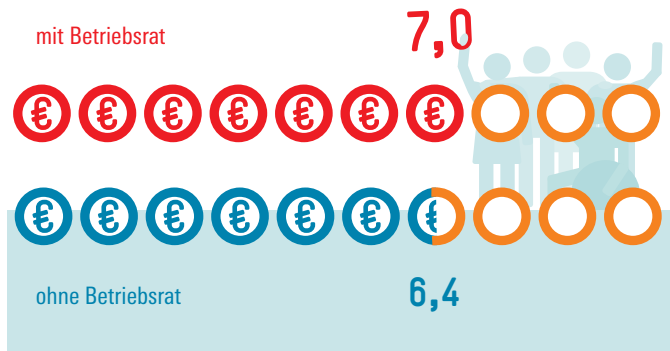
Der Auswertung zufolge fällt diese Zufriedenheit mit einem durchschnittlichen Wert von 7,0 bei den Beschäftigten in mitbestimmten Betrieben höher aus als bei den Beschäftigten ohne Betriebsrat mit 6,4. Auch wenn man Faktoren wie Geschlecht, Alter, Wochenarbeitszeit, Betriebsgröße oder Branche statistisch berücksichtigt, ergibt sich ein signifikant positiver Effekt. An diesem Ergebnis ändert sich auch dann nichts, wenn die Analyse mit kleineren Stichproben durchgeführt wird, für die zusätzliche Informationen etwa zu der Tarifbindung oder Persönlichkeitsmerkmalen der Befragten verfügbar sind.

Mitbestimmte Betriebe sind attraktiver

Als Erklärung für diesen Befund verweisen die Ökonomen und ihre Kollegin zum einen auf die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten, die sich unter anderem auf Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen sowie die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden erstrecken. Auch durch

Arbeitnehmervertretung lohnt sich

So zufrieden* sind Beschäftigte mit ihrem Einkommen in Betrieben ...



* auf einer Skala von 0 (völlig unzufrieden) bis 10 (völlig zufrieden)
Quelle: Goerke u. a. 2026

Hans Bockler
Stiftung

ihren generellen Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen dürften die Arbeitnehmervertretungen die Zufriedenheit mit dem Einkommen beeinflussen: Dasselbe Einkommen werde als umso angemessener empfunden, je weniger belastend die Arbeit ausfällt, für die es gezahlt wird.

Tatsächlich können Goerke, Hartmann und Huang statistisch nachweisen, dass betriebliche Mitbestimmung nicht nur mit der Position in der Einkommensverteilung der jeweiligen Branche zusammenhängt, sondern auch die wahrgenommene Fairness der Entlohnung sowie die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen steigert. Das Fazit der Forschenden: Die erhöhte Zufriedenheit mit dem Einkommen mache mitbestimmte Betriebe aus Arbeitnehmersicht attraktiver und könnte ein Grund dafür sein, dass dort die Fluktuation geringer und die Produktivität oft höher ausfällt. Das nütze nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Arbeitgebern. <

Quelle: Laszlo Goerke, Sven Hartmann, Yue Huang: Councils of contentment: Works Councils and income perceptions, IAAEU Discussion Paper Nr. 02/2026 [Link zur Studie](#)

LITERATURHINWEIS

Was verdient der Vorstand? Navid Armeli vom I.M.U. und Benjamin Fligge von der Universität Duisburg-Essen haben 885 Vergütungsberichte von 295 Unternehmen im Zeitraum von 2021 bis 2023 ausgewertet. Ihr Report beschreibt die Zusammen-

setzung der Vergütungssysteme mit dem Ziel, Orientierungswissen für Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Aufsichtsrat zu schaffen. Die Analyse verdeutlicht unter anderem, welche Einflussmöglichkeiten Aufsichtsräte haben – vor al-

lem durch die Auswahl der Leistungskriterien und die Festlegung der Zielvergütung. <

Quelle: Navid Armeli, Benjamin Fligge: Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in Deutschland, Eigenschaften und Inhalte der Vergütungssysteme börsennotierter Unternehmen nach ARUG II, im Erscheinen