

# Betriebsräte verhindern Verstöße

Mitbestimmung trägt dazu bei, dass sich Betriebe bei der Bezahlung ihrer Beschäftigten an das Mindestlohngesetz halten.

Vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren Millionen Menschen in Deutschland: Die Erhöhung auf zwölf Euro im Jahr 2022 habe mehr als ein Fünftel der Jobs in Deutschland betroffen – auch wenn nicht alle Unternehmen die Vorgaben vollständig umgesetzt haben dürfen, heißt es in einer Studie von Laszlo Goerke und Markus Pannenberg. Die Wirtschaftswissenschaftler von der Universität Trier und der Hochschule Bielefeld haben untersucht, welche Rolle Betriebsräte in diesem Zusammenhang spielen. Ihren Ergebnissen zufolge werden Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben deutlich seltener um den Mindestlohn geprellt.

Betriebsräte hätten laut Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“, schreiben Goerke und Pannenberg. Zudem gebe es verbriegte Mitspracherechte unter anderem bei der Arbeitszeit und der Struktur der Entlohnung. Insofern hätten Betriebsräte gute Karten, wenn es darum geht, Umgehungen des Mindestlohngesetzes aufzudecken. Betroffenen Beschäftigten könnten sie zudem bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche rechtlich zur Seite stehen. Weil zusätzlich Strafzahlungen drohen, erhöhten sich aus Arbeitgebersicht die zu erwartenden Kosten von Mindestlohnverstößen, was eine abschreckende Wirkung haben sollte.

Um zu überprüfen, ob sich der erwartete Effekt empirisch nachweisen lässt, haben die Ökonomen Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2016 und 2019 ausgewertet. In die Analyse einbezogen wurden die Angaben von Befragten in Privatbetrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, deren Tätigkeiten unter das Mindestlohngesetz fallen. Um den wahren Stundenlohn einzugrenzen, wurden zwei verschiedene Berechnungen durchgeführt: Für die Bestimmung der oberen Grenze dienten Kalkulationen mit der vertraglichen Arbeitszeit, die die bezahlten Überstunden nicht enthält, die in den Monatslohn eingehen. Die untere Grenze wurde mithilfe der berichteten Arbeitsstunden ermittelt, zu denen auch unbezahlte Überstunden gehören, die zum Beispiel auf einem Arbeitszeitkonto landen.

Den Ergebnissen zufolge ist die Wahrscheinlichkeit von Mindestlohnverstößen für Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben um 2,2 bis 4,1 Prozentpunkte geringer als in Betrieben ohne Mitbestimmung, wenn man Faktoren wie die Betriebsgröße, das Alter oder die Qualifikation der Beschäftigten statistisch berücksichtigt. Goerke und Pannenberg halten das für einen „beträchtlichen Effekt“: Das Risiko, weniger als den Mindestlohn zu erhalten, das ausweislich der SOEP-Daten bei 6,3 bis 10,8 Prozent liegt, werde durch die Existenz von Betriebsräten im Unternehmen um etwa 40 Prozent gesenkt. Mitbestimmung könnte also bei der Durch-

setzung des Mindestlohns helfen. Ebenfalls denkbar sei, dass der positive Effekt, den Betriebsräte auf die Produktivität haben, Verstöße weniger attraktiv macht. ↗

Quelle: Laszlo Goerke, Markus Pannenberg: Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination, IZA Discussion Paper Nr. 16621, November 2023 [Link zur Studie](#)



## MINDESTLOHN - DAS GILT AKTUELL

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland beträgt seit Anfang des Jahres 12,41 Euro, zum 1. Januar 2025 wird er auf 12,82 Euro steigen. Diese Schritte hatte die Mindestlohnkommission gegen die Stimmen der Gewerkschaften beschlossen. Stefan Körzell, DGB-Vorstandsmitglied und Mitglied der Mindestlohnkommission, fordert eine Erhöhung, die sich an den Vorgaben der Europäischen Mindestlohnrichtlinie orientiert. Demnach wären 60 Prozent des mittleren Einkommens von Vollzeitbeschäftigten eine angemessene Lohnuntergrenze. Zurzeit entspräche das etwa 14 Euro.

## Mitbestimmung sichert den Mindestlohn



\* Daten von 2016 und 2019 unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen; Quelle: Goerke, Pannenberg 2023