

Gewerkschaften und Unternehmensperformance im österreichischen Dienstleistungssektor

Eine Analyse von Gewerkschaftsmitgliedern, Betriebsräten und Unternehmensleistung



WAS? Die Studie analysiert den Zusammenhang zwischen **gewerkschaftlicher Organisation** und **Unternehmensleistung**. Insbesondere wird die **Rolle von gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Betriebsräten auf Produktivität, Löhne und Gewinne** der Unternehmen analysiert.



Lukas LEHNER
✉ llehner@wu.ac.at

WARUM? Gewerkschaften kämpfen für höhere Löhne der Beschäftigten, aber geht das auf Kosten der Unternehmensleistung? Die Antwort auf diese Frage ist von entscheidender Bedeutung, da **entwickelte Volkswirtschaften mit niedrigem Produktivitätswachstum** kämpfen, insbesondere im Dienstleistungssektor, was wiederum **negative Folgen für die Lohnentwicklung** hat.



Emanuel LIST
✉ elist@wu.ac.at

WIE? Erstmals werden die **Mitgliederdaten einer Gewerkschaft in Österreich** für wissenschaftliche Forschung genutzt und mit **Unternehmensdaten zu Produktivität und Gewinnen** verbunden, um die Beziehung zwischen gewerkschaftlicher Organisation und Unternehmensleistung zu verstehen.

KEY-FINDINGS

Die Ergebnisse zeigen, dass gewerkschaftlich organisierte Unternehmen höhere Löhne zahlen, ohne dass sie weniger produktiv sind oder weniger Gewinne erzielen als Unternehmen mit wenigen Gewerkschaftsmitgliedern.

Betriebsräte stehen insgesamt in einem stärkeren Zusammenhang mit der Unternehmensleistung als der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Letzterer spielt vor allem auf Branchenebene eine Rolle, wo Kollektivvertragsverhandlungen geführt werden, während das Vorhandensein von Betriebsräten auf Unternehmensebene mit höheren Löhnen einhergeht.

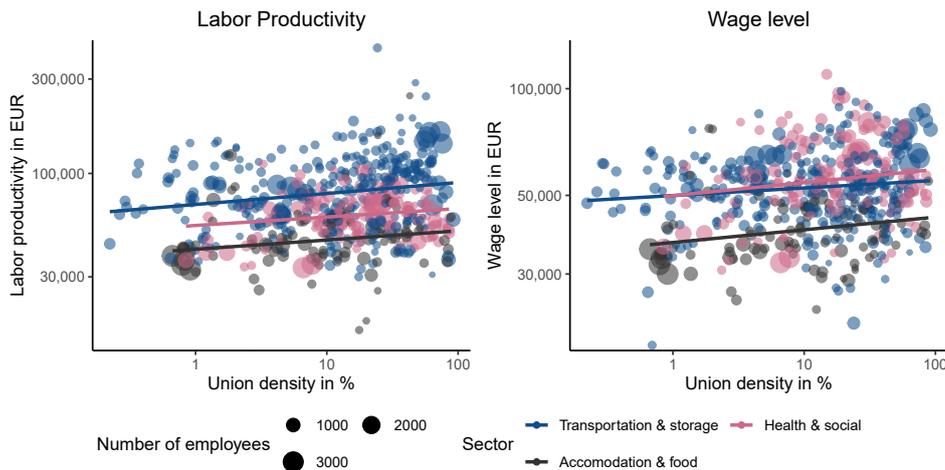
Betriebsräte stehen eher in schwach performenden Unternehmen in positivem Zusammenhang mit der Unternehmensleistung, während der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei stark performenden Unternehmen mit einer höheren Unternehmensleistung einhergeht.

Für die Analyse wurden die Mitgliederdaten einer Gewerkschaft mit Unternehmensdaten von ORBIS verbunden und damit ein neuer Paneldatensatz auf Unternehmensebene erstellt. Darauf basierend wurden auf Unternehmensebene Regressionen mit Kontrollvariablen für Kapitalintensität, Unternehmenstyp sowie Demographie der Unternehmen und Gewerkschaftsmitglieder durchgeführt. Zudem wurden fixed Effects für die Kollektivvertragsebene verwendet, um die Unternehmensebene von der Branchenebene zu trennen. Um Unterschiede zwischen schwach und stark performenden Unternehmen feststellen zu können, wurden RIF Regressionen entlang der Verteilung der Produktivität und Lohnhöhe der Unternehmen durchgeführt.

Die Organisation von Arbeitnehmer*innen wird anhand des Vorhandenseins eines Betriebsrats sowie des gewerkschaftlichen Organisationsgrads (d.h. der Dichte an Gewerkschaftsmitgliedern unter den Arbeitnehmer*innen) gemessen. Unsere wichtigsten empirischen Ergebnisse konzentrieren sich auf drei Bereiche der Unternehmensperformance (d.h. Unternehmensleistung): Produktivität, Löhne und Gewinne.

1) Bezüglich der Produktivität sind zwei Aspekte hervorzuheben: Einerseits verzeichnen Unternehmen in Kollektivverträgen mit stärker organisierten Arbeitnehmer*innen eine höhere Produktivität als jene mit schwächer organisierten Arbeitnehmer*innen. Dies gilt sowohl für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad als auch für die Betriebsratsdichte auf Branchenebene. Andererseits ist eine höhere Organisation von Mitgliedern innerhalb einzelner Kollektivverträge nicht zwangsläufig mit höherer Produktivität oder höheren Löhnen ver-

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Produktivität bzw. Lohnhöhe pro Unternehmen und Branche



Unternehmen mit höherem gewerkschaftlichem Organisationsgrad erzielen eine höhere Produktivität und zahlen höhere Löhne in unterschiedlichen Dienstleistungssektoren.

Anmerkung: Die x-Achse zeigt den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Prozent auf einer logarithmischen Skala. Die y-Achse zeigt die Arbeitsproduktivität bzw. das Lohnniveau in Euro auf einer logarithmischen Skala.

(Quelle: Gewerkschaften, Orbis, und eigene Berechnungen.)

bunden. Die Unterschiede sind vielmehr zwischen Unternehmen in unterschiedlichen Kollektivverträgen zu finden.

2) Zweitens zahlen Unternehmen mit stärker organisierten Arbeitnehmer*innen höhere Löhne. Ein robuster positiver Zusammenhang zeigt sich sowohl mit dem Grad der gewerkschaftlichen Organisation auf Kollektivvertragsebene als auch mit der Präsenz von Betriebsräten auf Unternehmensebene. Dies lässt sich auf die institutionelle Struktur der Arbeitsbeziehungen in Österreich zurückführen, wo branchenweite Kollektivvertragsverhandlungen durch gewerkschaftliche Mobilisierung unterstützt werden, während Betriebsräte eine entscheidende Rolle in der betrieblichen Mitbestimmung einnehmen.

3) Drittens stehen Gewinne von Unternehmen in keinem direkten Zusammenhang mit der Organisation von Arbeitnehmer*innen.

Die dokumentierten Verbindungen unterscheiden sich zwischen stark und schwach performenden Unternehmen, unterteilt anhand von Produktivität und Löhnen. Während der gewerkschaftliche Organisationsgrad in einem engeren Zusammenhang mit Produktivität und Löhnen in stark performenden Unternehmen steht, ist der Zusammenhang mit Betriebsräten hingegen besonders in schwach performenden Unternehmen ausgeprägt.

POLICY IMPLICATIONS

Die vorliegende Studie legt nahe, dass eine gewerkschaftliche Organisation in Unternehmen zu höheren Löhnen für Arbeitnehmer*innen führen kann bzw. damit in Verbindung steht, ohne dass dabei negative Konsequenzen für die Performance der Unternehmen zu erwarten sind. In **Unternehmen mit niedrigem Produktivitäts- und Lohnniveau** sollten vor allem **Betriebsräte eingerichtet** werden, während in **gut performenden Unternehmen** der **gewerkschaftliche Organisationsgrad gesteigert** werden sollte.

AUSBLICK

Die Analyse zeigt das **Potenzial einer von der Wissenschaft bisher ungenutzten Datenquelle**: gewerkschaftlicher Mitgliederdaten. Während die vorliegende Studie den Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Organisation und Unternehmensleistung im Dienstleistungssektor dokumentiert, sollte in weiteren Studien der **Fokus auf die Erweiterung des Datensatzes** gelegt werden, um weitere Branchen abzudecken. Ebenso wäre eine **kausale Identifikation von Effekten** von zentraler Bedeutung, um eindeutige Schlussfolgerungen ziehen zu können. Außerdem erlauben die Daten betriebliche und personenspezifische Faktoren für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und deren Veränderung über die Zeit zu bestimmen. Damit können **Erkenntnisse über die Gründe für die Mitgliederentwicklung** von Gewerkschaften gewonnen werden.