

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, SEITEN 296–304
HAJO HOLST, INGO SINGE

Industrieangestellte und die Zukunft hybriden Arbeitens

Die Pandemie als Katalysator
neuer Arbeitsansprüche

Der Beitrag beschäftigt sich mit einer bislang kaum thematisierten Langzeitfolge der Covid-19-Pandemie. Anhand von qualitativen Interviews mit technischen und administrativen Angestellten aus vier traditionsreichen Industriebetrieben wird gezeigt, dass die aus der Not der pandemischen Ausnahmesituation geborene Ausweitung des Arbeitens von zu Hause ein Katalysator für neue normative Beschäftigtenansprüche an hybrides Arbeiten war. Vor der Pandemie ein nur in Ausnahmefällen gewährtes individuelles Privileg, wird das (teil-) autonome hybride Arbeiten heute insbesondere von qualifizierten Industrieangestellten vermehrt als Anspruch formuliert. Referenzpunkt der neuen Ansprüche ist die aus der Angestelltenforschung bekannte Beitragsorientierung. Vielen hat das nicht zuletzt aufgrund der eigenen Bewältigungsleistungen erfolgreiche pandemiebedingte Homeoffice vor Augen geführt, dass sie zumindest einen Teil ihrer Beiträge zum Erfolg des Unternehmens auch von zu Hause erbringen können. Die Beitragsorientierung stützt jedoch nicht nur die Rechtfertigung des individuellen Anspruchs auf ein auch an den eigenen Flexibilitätsinteressen ausgerichtetes hy-

brides Arbeiten, sie rahmt auch die Evaluation von Managemententscheidungen. Erleben Angestellte die Rücknahme mobilen Arbeitens als illegitime Verletzung ihrer post-pandemischen Arbeitsansprüche, drohen Motivationsverlust, Entfremdung und im Extremfall sogar Abwanderung. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, PP 296–304
HAJO HOLST, INGO SINGE

Industrial Employees and the Future of Hybrid Work

The Pandemic as a Catalyst
for New Employee Demands

This article deals with a long-term consequence of the COVID-19 pandemic which has hardly been discussed so far. Based on qualitative interviews with technical and administrative employees from four traditional industrial firms, it shows that the expansion of working from home, born out of necessity during the pandemic, was a catalyst for new normative employee expectations regarding hybrid work arrangements. Before the pandemic, working from home was an individual privilege granted only in exceptional cases. Today, qualified industrial employees in particular are increasingly expressing a normative demand for (partially) autonomous hybrid working. The reference point for these new demands is the contribution orientation (“Beitragsorientierung”) known from the sociology of work. For many, the rapid shift to remote work in the early days of the pandemic showed that at least part of their con-

tribution to the company's success can be provided from home. However, the contribution orientation does not only support the justification of the individual's claim to hybrid working. It also directs the evaluation of management decisions. If employees perceive management's back-to-office policy as an illegitimate violation of their post-pandemic work entitlements, there is a risk of loss of motivation, alienation, and, in extreme cases, quitting. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, SEITEN 305–313
ALEXANDER ZIEGLER

Softwaredefinierte Fahrzeuge – Herausforderungen für Automobilzulieferer

Die unter dem Schlagwort „Software-defined Vehicle“ vorangetriebene Neugestaltung von Software gilt neben der Elektrifizierung als zentraler Treiber der Umgestaltung des Kernprodukts Fahrzeug. Auf den ersten Blick scheint dieser Trend spezialisierten Automobilzulieferern neue Wachstumsmöglichkeiten zu eröffnen. Zugleich werden jedoch auch Zweifel laut, ob etablierte Zulieferer den Wandel organisatorisch, technologisch und strategisch bewältigen können. Der Beitrag beleuchtet die Hintergründe der Diskussion und ergründet auf Basis aktueller empirischer Untersuchungen die Herausforderungen für Zulieferer. Deutlich wird, dass der Wandel weder automatisch die Position etablierter Zulieferer stärkt noch deren Erfolgsaus-

sichten grundsätzlich mindert. Vielmehr entsteht eine veränderte Wettbewerbsdynamik, auf die Zulieferer mit einer umfassenden Neugestaltung ihrer Wertschöpfung und Arbeitsorganisation für Fahrzeugsoftware reagieren. Dabei steht viel auf dem Spiel: Wenn es den Zulieferern nicht gelingt, sich zukunftsfähig aufzustellen, droht der Verlust vieler attraktiver Arbeitsplätze. Bei der Gestaltung der Transformation in der Softwareentwicklung ist daher auch die Mitbestimmung gefordert. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, PP 305–313
ALEXANDER ZIEGLER

Software-defined Vehicles – Challenges for Automotive Suppliers

Alongside electrification, the redesign of software under the heading of “software-defined vehicle” is considered to be a key driver of the automotive transformation. At first glance, this trend appears to open new growth opportunities for specialised automotive suppliers. At the same time, however, doubts are being raised about incumbent suppliers' ability to cope with the required organisational, technological and strategic changes. The article sheds light on the background and explores the challenges for suppliers based on current empirical research. According to its findings, the transformation will neither automatically strengthen the position of incumbent suppliers nor reduce their prospects of success as a matter of course. Rather, it is creating a new competitive dynamic, causing suppliers to comprehensively redesign their value

creation and work organisation for vehicle software. A great deal is at stake here: If suppliers fail to prepare for the future, many attractive jobs could be lost. Co-determination should therefore play an active role in shaping the transformation in automotive software development. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, SEITEN 314–322
RICHARD DETJE, DIETER SAUER,
URSULA STÖGER, HILDE WAGNER

Der Kampf um die Köpfe

Gewerkschaften und die Zunahme rechter Orientierungen in den Betrieben

Der Text präsentiert Befunde einer qualitativen Studie zu rechten Orientierungen in Betrieben, die auf eine nahezu zehn Jahre zurückliegende Erstuntersuchung aufbaut. Der Befund eines arbeitsweltlichen Nährbodens der extremen Rechten konnte bestätigt werden. Aber die rechten Trigger – Ausländerfeindlichkeit, Polemiken gegen „leistungslose“ Sozialeinkommen und Wut auf das politische Establishment – haben sich vor allem im gesellschaftlichen und politischen Feld radikalisiert. Aus der Krise der politischen Repräsentation ist politische Systemkritik erwachsen, die den Rechten in die Hände spielt. Um die extreme Rechte zurückzudrängen, bedarf es einer Erneuerung des politischen Mandats der Gewerkschaften. Nicht nur durch öffentlich wirksame Widerständigkeit in den aktuellen sozialpolitischen Konfliktfeldern. Sondern nicht minder durch eine beteiligungs-

und konfliktorientierte Politik in den Betrieben, die Anerkennung, Selbstwirksamkeitserfahrungen und ein solidarisches *Wir* ermöglicht und dies mit einer konsequenten Haltung gegen den Rechtsextremismus verbindet. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, PP 314–322

RICHARD DETJE, DIETER SAUER,
URSULA STÖGER, HILDE WAGNER

Fighting for the Minds

Trade Unions and the Rise of Right-Wing Sentiment in the Workplace

This article presents findings of a qualitative study on right-wing sentiment in the workplace, which follows on from an initial study conducted almost ten years ago. The finding that the workplace provides a breeding ground for the far right has been confirmed. However, the right-wing triggers – xenophobia, polemics against ‘unearned’ social benefits and anger at the political establishment – have become more radical, particularly in the social and political spheres. The crisis of political representation has given rise to criticism of the political system, which plays into the hands of the far right. To push back the far right, a renewal of the trade unions’ political mandate is required. Not only through publicly effective resistance in the current areas of socio-political conflict, but no less through a participatory and conflict-oriented policy within workplaces that fosters recognition, experiences of self-efficacy and a sense of solidarity, combined with a consistent stance against right-wing extremism. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, SEITEN 323–336

THILO JANSSEN, MALTE LÜBKER

Europäischer Tarifbericht des WSI – 2025/2026: Iran-Krieg bringt Aufholbewegung der Tariflöhne zum Erliegen

Trotz der Zugewinne in den beiden vergangenen Jahren haben die Tariflöhne in Europa die Kaufkraftverluste noch nicht vollständig ausgleichen können, die während der Hochinflationsjahre 2022 und 2023 entstanden sind. Im laufenden Jahr dürfte die Aufholbewegung zum Erliegen kommen: Die Steigerungsraten der nominalen Tariflöhne flachen ab, gleichzeitig ziehen die Verbraucherpreise wegen des Iran-Kriegs wieder an. Das gilt auch für Deutschland, wo bei den Tariflöhnen noch deutlicher Nachholbedarf besteht. Der aktuelle Europäische Tarifbericht des WSI dokumentiert diese Entwicklung im Kontext der wirtschaftlichen Entwicklung und der Lage am Arbeitsmarkt in der EU. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, PP 323–336

THILO JANSSEN, MALTE LÜBKER

WSI European Collective Bargaining Report – 2025/2026: Iran War Halts Catch-Up in Negotiated Wages

Despite gains over the past two years, negotiated wages in Europe have not yet fully offset

the losses in purchasing power incurred during the high-inflation years of 2022 and 2023. This catch-up process is likely to stall this year, given the slowing growth rates of nominal negotiated wages and the renewed rise in consumer prices driven by the Iran war. This also applies to Germany, where there is an even greater need for negotiated wages to catch up. The latest WSI European Collective Bargaining Report documents this trend within the context of economic developments and the labour market situation in the EU. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, SEITEN 337–345

PATRICK WITZAK, MARKUS HERTWIG,
ANNA FRISONE, MARCUS KAHMANN,
MARCO HAUPTMEIER, LOUIS LINES

Europäische Betriebsräte nach dem Brexit

Verhandlungen über die Zukunft britischer Mandate in französischen, deutschen und britischen Unternehmen

Der Brexit hat die institutionellen Grundlagen Europäischer Betriebsräte (EBR) tiefgreifend verändert. Bis 2020 war das Vereinigte Königreich in rund 70 % aller EBR vertreten; mit dem EU-Austritt entfiel die Verpflichtung, britische Mitglieder einzubeziehen. Der Beitrag untersucht, wie Arbeitnehmervertretungen und Unternehmensleitungen auf diese Zäsur reagiert haben. Im Fokus stehen Verhandlungen in multinationalen Unternehmen mit Sitz in Deutsch-

land, Frankreich und im Vereinigten Königreich. Auf Basis einer vergleichenden Analyse von 64 EBR sowie vertiefender Fallstudien werden unterschiedliche Muster institutioneller Ergebnisse sichtbar. Zugleich zeigt die Untersuchung die Widerstandsfähigkeit der EBR gegenüber externen Schocks, die außerhalb der Unternehmen entstehen. Theoretisch wird der historische Institutionalismus herangezogen, um zu erklären, wie Institutionen reagieren, wenn die regulatorische Grundlage wegfällt. Damit leistet die Untersuchung einen Beitrag zur Erforschung transnationaler Arbeitsbeziehungen und zur Debatte über die Zukunft der Mitbestimmung in Europa. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, PP 337–345

PATRICK WITZAK, MARKUS HERTWIG,
ANNA FRISONE, MARCUS KAHMANN,
MARCO HAUPTMEIER, LOUIS LINES

European Works Councils after Brexit Negotiations on the Future of British mandates in Germany, France and the United Kingdom

Brexit profoundly transformed the institutional foundations of European Works Councils (EWCs). Until 2020, the United Kingdom was represented in about 70 % of EWCs; since its withdrawal from the EU, the obligation to include UK members no longer applies. This article investigates how worker representatives and management responded to this rupture, focusing on negotiations in multinational companies headquartered in Germany, France, and

the United Kingdom. Based on a comparative analysis of 64 EWCs and in-depth case studies, it identifies patterns of institutional outcomes. At the same time, the study highlights the resilience of EWCs in dealing with external shocks beyond the control of individual firms. Theoretically, the article draws on historical institutionalism to explain how institutions adapt when their regulatory basis is taken away. It thereby contributes to the study of transnational employment relations and the debate on the future of worker participation in Europe. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, SEITEN 346–354

CHRISTIAN HOHENDANNER, SUSANNE KOHAUT

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Ergebnisse aus dem
IAB-Betriebspanel 2025

Die Tarifbindung und die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte haben in den letzten Jahren schleichend, aber kontinuierlich an Reichweite eingebüßt. Im Jahr 2025 arbeiteten hochgerechnet rund 43 % der westdeutschen und etwa 34 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für 6 % der westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der betrieblichen Mitbestimmung: Im Jahr 2025 arbeiteten noch etwa 43 % der westdeutschen und 39 % der ostdeutschen

Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2026, PP 346–354

CHRISTIAN HOHENDANNER, SUSANNE KOHAUT

Collective Bargaining and Works Councils

Results from the
IAB Establishment Panel 2025

Collective bargaining coverage and the representation by works and staff councils have gradually but steadily declined in recent years. In 2025, around 43 % of employees in western Germany and around 34 % of employees in eastern Germany worked in a workplace that was subject to a sectoral collective agreement. In-house collective agreements applied to 6 % of employees in western Germany and 11 % in eastern Germany. A similar picture emerges regarding co-determination in establishments: in 2025, around 43 % of West German employees and 39 % of East German employees still worked in establishments with a works council or staff council. ■

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN

IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE
UNTER WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE