

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, PP 245–252
ANDREAS FISCHER

Transformation of Co-determination Practices in East Germany

Typical Patterns
and Key Influencing Factors

The study examines typical patterns of change in co-determination practices in East Germany since the early 1990s. Based on a qualitative panel study, it reconstructs, analyses and describes in detail the four transformation patterns of “consolidation”, “restoration”, “gradual transformation” and “crisis-induced change”. Economic conditions, ownership structures, privatisation processes and the related historical experiences of transformation prove to be key factors influencing the long-term development of co-determination in companies. The role of trade union strategies is ambivalent, as they only lead to a revitalisation of co-determination practices under specific conditions. The study contributes to closing a gap in co-determination research by linking historical and current developments, empirically reconstructing co-determination dynamics in a longitudinal analysis and providing differentiated insights into the specific challenges of East German co-determination practice. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, SEITEN 245–252
ANDREAS FISCHER

Der Wandel betrieblicher Mitbestimmungspraxis in Ostdeutschland

Typische Verlaufsmuster und zentrale Einflussfaktoren

Die Studie untersucht typische Wandlungsmuster betrieblicher Mitbestimmungspraxis in Ostdeutschland seit den frühen 1990er Jahren. Basierend auf einer qualitativen Panelstudie rekonstruiert, analysiert und beschreibt sie detailliert die vier Wandlungsmuster der „Konsolidierung“, „Wiederherstellung“, „graduellen Transformation“ und des „krisenhaften Wandels“. Dabei erweisen sich wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Eigentümerstrukturen, Privatisierungsprozesse und damit verknüpfte historische Transformationserfahrungen als zentrale Einflussfaktoren für die langfristige Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung. Ambivalent gestaltet sich die Rolle gewerkschaftlicher Strategien, die nur unter spezifischen betrieblichen Bedingungen eine Revitalisierung der Mitbestimmungspraxis bewirken. Die Studie trägt zur Schließung einer Lücke der Mitbestimmungsforschung bei, indem sie historische und gegenwärtige Entwicklungen verknüpft, empirisch im Längsschnitt Dynamiken der Mitbestimmung rekonstruiert und differenzierte Einblicke in die spezifischen Herausforderungen ostdeutscher Mitbestimmungspraxis liefert. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, SEITEN 253–262
JOHANNES KIESS, ANDRE SCHMIDT

Schützt demokratische Selbstwirksamkeit im Betrieb gegen Rechtsextremismus?

Ein Vergleich zwischen Ost und West sowie 2020 und 2024

Aktuelle Studien diskutieren mögliche Demokratisierungseffekte betrieblicher Mitbestim-

mung und Beteiligung. Diese können Gefühlen von Ohnmacht und Fremdbestimmung in der Arbeitswelt entgegenwirken, die als Nährboden für demokratiefeindliche Einstellungen gelten. Wir tragen konzeptuell und empirisch zu dieser laufenden Debatte bei, indem wir, erstens, unser Konzept *demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb* vorstellen und, zweitens, das Erleben von Kontrolle und Einfluss am Arbeitsplatz als Einflussfaktor auf rechtsextreme Einstellung in Ost- und Westdeutschland untersuchen. Drittens stellen wir erstmals einen Zeitvergleich zu diesem Zusammenhang vor. Wir bestätigen bisherige Ergebnisse, denen zufolge das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit auch unter Kontrolle einer Reihe weiterer Faktoren die Zustimmung zu extrem rechten Aussagen verringert. Allerdings hat sich das Erleben demokratischer Selbstwirksamkeit im Betrieb seit 2020 in Ost und West unterschiedlich entwickelt, und auch die Zustimmung zu rechtsextremer Einstellung variiert zwischen den Landesteilen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, PP 253–262

JOHANNES KIESS, ANDRE SCHMIDT

Does Democratic Self-efficacy at the Workplace Protect Against Right-wing Extremism? A Comparison between East and West as well as 2020 and 2024

Current studies discuss the possible democratisation effects of co-determination and participation at the workplace. These can counteract feelings of powerlessness and heteronomy in the world of work, which are seen as a breeding ground for anti-democratic attitudes. We contribute conceptually and empirically to this ongoing debate by, firstly, presenting our concept of *democratic self-efficacy at the workplace* and, secondly, examining the experience of con-

trol and influence at the workplace as a factor influencing right-wing extremist attitudes in East and West Germany. Thirdly, for the first time we present the development of this relationship over time. We confirm previous findings that the experience of democratic self-efficacy, even when controlling for a number of other factors, reduces agreement with extreme right-wing statements. However, the experience of democratic self-efficacy at the workplace has developed differently in East and West Germany since 2020, and approval of far-right attitudes also varies between the different parts of the country. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, SEITEN 263–270

JANA YORK, TERESA SARTOR, SARAH LAMB, JAN JOCHMARING, SARAH SCHULZE, JÖRG-TOBIAS KUHN, BASTIAN PELKA

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe

Der Beitrag stellt die mit der Einführung von § 185a SGB IX bundesweit implementierten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe vor. Dazu wird eine innovations- und systemtheoretische Perspektive eingenommen und nach der „Platzierung“ der EAA im bestehenden System gefragt. In einem ersten Schritt werden die EAA mit anderen Institutionen der Arbeitgeberberatung im Ökosystem kontrastiert. In einem zweiten Schritt wird die Sicht von Expert*innen auf das Ökosystem mittels qualitativer Interviewdaten rekonstruiert. Analyseleitend sind dabei die Fragen, wie und mit welchen Begründungen die EAA in das Ökosystem der beruflichen Rehabi-

litation und Teilhabe installiert wurden, welche Funktion sie im System erfüllen und wie sie sich zu etablierten Akteuren im System verhalten. Im Ergebnis wird diskutiert, wie sich die EAA von anderen Akteuren mit gesetzlichem Auftrag zur Arbeitgeberberatung abgrenzen, welche Schnittmengen es gibt und wie andere Akteure auf die EAA reagieren. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, PP 263–270

JANA YORK, TERESA SARTOR, SARAH LAMB, JAN JOCHMARING, SARAH SCHULZE, JÖRG-TOBIAS KUHN, BASTIAN PELKA

Single Contact Points for Employers in the Vocational Rehabilitation and Participation Ecosystem

This article presents the Single Contact Points for Employers that were implemented nationwide with the introduction of Section 185a of the Ninth Social Code (SGB IX) in the ecosystem of vocational rehabilitation and participation in Germany. To this end, the “placement” of the contact points in the existing system is examined from a perspective of innovation and system theory. Firstly, the contact points are contrasted with other employer counseling institutions in the ecosystem. In a subsequent step, the views of experts in the field are reconstructed using qualitative interview data. The analysis is guided by the following questions: How and for what reason were the contact points installed in the ecosystem of vocational rehabilitation and participation? What function do they fulfill in the system, and how do they relate to established actors? Finally, the article discusses the distinctive characteristics of the Single Contact Points for Employers in relation to other actors with legal mandates for providing employer counsel. It examines the shared characteristics among these actors and how these respond to the new entities. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, SEITEN 271–279
FELIX SYROVATKA

Von staatlicher Delegation zur Privatautonomie: Paradigmen und Liberalisierung im Tarifrecht

Während die Tarifautonomie bis in die 1990er Jahre rechtsdogmatisch als „staatlich delegierte Normsetzungsbefugnis“ verstanden wurde, definiert die herrschende Meinung der Rechtswissenschaft sie heute als „kollektiv ausgeübte Privatautonomie“. Dieser Wandel markiert den Übergang von einer staatszentrierten zu einer liberal-individualistischen Perspektive auf die Tarifautonomie. Der Artikel analysiert diesen Paradigmenwechsel im deutschen Tarifvertragsrecht und zeigt, wie sich das liberale Rechtsparadigma seit den 1970er Jahren sowohl gegenüber dem herrschenden etatistischen als auch gegenüber dem herausfordernden sozialdemokratischen Rechtsparadigma durchsetzen konnte. Verstanden als Liberalisierungsprozess innerhalb des Tarifrechts förderte der Paradigmenwechsel eine Re-Individualisierung des Tarifrechts und untergräbt die solidarischen Grundlagen des Tarifsystems. Damit leistet der Artikel einen kritischen Beitrag zur Debatte um die Krise des Flächentarifvertrags und zeigt die Ambivalenz der „freiheitlichen“ Tarifvertragskonzeption für die Arbeitsbeziehungen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, PP 271–279
FELIX SYROVATKA

From Delegation of Powers to Private Autonomy: Paradigms and Liberali- sation in Collective Bargaining Law

Legal dogma defined collective bargaining autonomy as “the delegation of legislative powers” well into the 1990s. Today, according to the prevailing opinion in jurisprudence, it is seen

as “collectively exercised private autonomy”. This paradigm shift marks the transition from a state-centred to a liberal-individualistic view on collective bargaining autonomy. The article analyses this shift in German collective labour law and demonstrates how the liberal legal paradigm, since the 1970s, has prevailed over both the dominant etatist and the contending social-democratic paradigms. Understood as a process of liberalisation, this paradigm shift fostered a re-individualisation of collective bargaining law, undermining the solidaristic foundations of the collective bargaining system. The article contributes critically to the debate around the crisis faced by collective bargaining in Germany, revealing the ambivalent role of “liberal” collective bargaining concepts in labour relations. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, SEITEN 280–296
THILO JANSEN, MALTE LÜBKER

Europäischer Tarifbericht des WSI – 2024/2025: Gewerkschaften streiken erfolgreich für reale Tariferhöhungen

Im Jahr 2024 haben die Gewerkschaften erstmals seit Beginn des Preisauftriebs wieder europaweit Tariferhöhungen oberhalb der Teuerungsrate durchgesetzt: In der Eurozone verbleibt für die Tarifbeschäftigen von der nominalen Steigerung von 4,5% ein realer Zugewinn von 2,1%. In Deutschland legten die realen Tariflöhne mit 2,8% etwas stärker zu. Im Kampf gegen die Kaufkraftverluste griffen Gewerkschaften in den EU-Ländern vermehrt zu Streiks als letztem verfügbaren Mittel, die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen. Besonders seit 2023 stieg u. a. in Deutschland, Spanien oder den Niederlanden das Arbeitskampfvolument stark an. Ein deutlich höheres Streikvo-

lumen gab es auch in Ländern, in denen traditionell kaum gestreikt wird, wie in Österreich. Trotz der positiven Entwicklung der realen Tariflöhne 2024 ist die Erholung nicht abgeschlossen: In der Eurozone lag deren Kaufkraft im Durchschnitt noch rund 5% unterhalb des Ausgangsniveaus von 2020. In Deutschland lag das Minus nach den Daten des WSI-Tarifarchivs bei 4,7%, nach den Daten des Statistischen Bundesamtes waren es sogar 7,9% (Unterschiede zu WSI-Daten aufgrund unterschiedlicher Berechnungsmethoden). Vor diesem Hintergrund ist das Abflachen des Tariflohnwachstums, das etwa die EZB für 2025 und 2026 erwartet, bedenklich. Hohe Tarifforderungen der Gewerkschaften haben weiterhin ihre Berechtigung. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, PP 280–296
THILO JANSEN, MALTE LÜBKER

WSI European Collective Bargaining Report – 2024/2025: Trade Unions Go on Strike, Recovering Purchasing Power

In 2024, for the first time since the recent surge in prices, trade unions across Europe secured wage increases above the rate of inflation: In the eurozone, collectively agreed wages rose by 4.5% in nominal terms, which translates into a real gain of 2.1%. In Germany, the real increase was slightly higher, at 2.8%. In the fight against the loss of purchasing power, trade unions in EU countries increasingly took industrial action as a last resort to advance the interests of workers. In 2023 in particular, the volume of strikes rose sharply in Germany, Spain and the Netherlands, among other countries. There were also significantly higher volumes in countries where strikes are traditionally rare, such as Austria. Despite the positive trend in real collectively agreed wages in 2024, the recovery is not yet complete: In the eurozone, their purchasing power was still around 5% below the

2020 baseline. According to data from the WSI Collective Agreement Archive, the real loss in Germany stood at 4.7 %, while according to data from the Federal Statistical Office, the cumulative drop was as high as 7.9 % (the divergence from WSI data is due to methodological differences). Against this backdrop, the flattening of wage growth expected by the ECB for 2025 and 2026 is cause for concern. High wage demands by trade unions remain justified. ■

gradually but steadily declined in recent years. In 2024, around 43 % of employees in West Germany and around 31 % of employees in East Germany worked in a workplace that was subject to a sectoral collective agreement. In-house collective agreements applied to 7 % of employees in West Germany and 11 % in East Germany. The numbers for co-determination in establishments show a similar picture: In 2024, around 41 % of West German employees and 37 % of East German employees worked in establishments with a works council or staff council. ■

lumen der Berufsgruppen dieser Verlust von untergeordneter Bedeutung. Hier gilt es, in Zukunft stärker die Abwanderung ausländischer Fachkräfte in den Blick der Forschung und des politischen Interesses zu rücken, die quantitativ wesentlich bedeutsamer sein dürfte. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, SEITEN 297-303
CHRISTIAN HOHENDANNER, SUSANNE KOHAUT

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebsppanel 2024

Die Tarifbindung und die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte haben in den letzten Jahren schleichend, aber kontinuierlich an Reichweite eingebüßt. Im Jahr 2024 arbeiteten hochgerechnet rund 43 % der westdeutschen und etwa 31 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der betrieblichen Mitbestimmung: Im Jahr 2024 arbeiteten noch etwa 41 % der westdeutschen und 37 % der ostdeutschen Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, PP 297-303
CHRISTIAN HOHENDANNER, SUSANNE KOHAUT

Collective Bargaining and Works Councils: Results from the IAB Establishment Panel 2024

Collective bargaining coverage and the representation by works and staff councils have

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, SEITEN 304-311
MARCEL ERLINGHAGEN, LISA MANSFELD

Aus- und Rückwanderung deutscher Arbeitskräfte

Droht eine Verschärfung des Fachkräftemangels?

Auf Basis der Daten der German Emigration and Remigration Panel Study (GERPS) untersucht der Beitrag Ausmaß und Folgen der internationalen Migration deutscher Arbeitskräfte. Die Ergebnisse zeigen, dass es kaum zu dauerhaften Verlusten kommt, sondern die Abwanderung deutscher Fachkräfte ins Ausland vielfach ein temporäres Phänomen ist. Die allermeisten Ausgewanderten kommen nach einigen Jahren zurück. Diese zirkuläre Migration geht häufig einher mit verbesserten Arbeitsbedingungen (Lohn, Aufstiegschancen, Autonomie) im Ausland ebenso wie nach der Rückkehr nach Deutschland. Es ist davon auszugehen, dass die Rückgewanderten neues Wissen und neue Fertigkeiten mit nach Deutschland bringen, wovon auch und gerade Unternehmen profitieren sollten. Allerdings kommt es insgesamt zu einem Nettoverlust von Arbeitskräften, der sich für einzelne Berufsgruppen unterschiedlich darstellt. Gleichwohl ist gemessen am Gesamtvo-

WSI-MITTEILUNGEN 4/2025, PP 304-311
MARCEL ERLINGHAGEN, LISA MANSFELD

Emigration and Return Migration of German Labour

Skills Shortage Threatening to Intensify?

Based on data from the German Emigration and Remigration Panel Study (GERPS), the article examines the extent and the consequences of international migration of German workers. The results show that there are hardly any permanent losses, but that the emigration of German skilled workers abroad is often a temporary phenomenon. The vast majority of emigrants return after a few years. This circular migration is often accompanied by improved working conditions (salary, promotion opportunities, autonomy) both abroad and after returning to Germany. It can be assumed that the returnees bring new knowledge and skills back to Germany, not least to the benefit of companies. However, there is a net loss of workers overall, which varies for individual occupational groups. Nevertheless, measured against the total volume of these occupational groups, this loss is of minor importance. In future, research and political interest should focus more on the emigration of foreign skilled workers, which is likely to be much more significant in quantitative terms. ■

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