

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, SEITEN 247-259
SABINE KLINGER, ENZO WEBER

Deutschland – Nebenjobberland

Seit 2003 haben sich die Zahl und der Anteil von Mehrfachbeschäftigten in Deutschland mehr als verdoppelt, obwohl sich der Arbeitsmarkt in einem kräftigen und nachhaltigen Aufschwung befindet. Die diesem Beitrag zugrunde liegende Studie untersucht daher Nebenjobs im Querschnitt und im Zeitverlauf anhand reichhaltiger Registerdaten und Logit-Schätzungen. Die mikroökonomischen Ergebnisse werden mit makroökonomischen Trends verknüpft. Es zeigt sich: Nebenjobs werden primär aufgrund von Beschränkungen des Einkommens und der Arbeitszeit in der Hauptbeschäftigung ausgeübt. Zum oberen Ende der Entgeltverteilung gibt es keinen erneuten Anstieg der Nebenjob-Wahrscheinlichkeit und damit auch keinen Hinweis, dass durch den Nebenjob das Job-Portfolio an sich verbessert werden soll. Des Weiteren haben Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Beschäftigte in den westlichen Bundesländern sowie im Dienstleistungsbereich überdurchschnittliche Nebenjob-Wahrscheinlichkeiten. Die individuellen Faktoren erklären aber nur einen Bruchteil der Zunahme von Nebenjobs im betrachteten Zeitraum. Eine wichtige Rolle spielte und spielt dagegen die weitgehende, per Gesetzgebung initiierte Abgabefreiheit von Mini-Nebenjobs, welche nach unserer Argumentation die falschen Anreize setzt. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, PP 247-259
SABINE KLINGER, ENZO WEBER

Germany – a country of multiple jobholders

Since 2003, the number and ratio of multiple

jobholders has more than doubled, even though the German labour market has been experiencing a strong and sustained upswing. This study analyses multiple jobholding from a time-series as well as a cross-section perspective. We use rich register data and logit estimations. The microeconomic findings are linked to macroeconomic trends. Workers hold multiple jobs primarily because of factors affecting earnings or hours in the main job. Towards the upper end of the earnings distribution, there is no renewed increase in the probability of taking on a secondary job and we do not find evidence that another job enriches the job portfolio as such. Moreover, female workers, migrants, workers in west Germany as well as in service sectors display a higher than average probability of multiple jobholding. However, the individual factors only partly explain the rise of multiple jobholding in the examined time frame. Hence, we argue that the far-reaching exemption of second marginal jobs from social security contributions and taxes sets the wrong incentives. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, SEITEN 260-269
THOMAS HAIPETER

Transnationale Artikulation von Arbeitnehmerinteressen im Weltbetriebsrat von VW

Transnationale Interessenvertretungen stehen vor der Herausforderung, einerseits gemeinsame Arbeitnehmerinteressen zu identifizieren und andererseits das Zusammenspiel zwischen lokalen, nationalen und transnationalen Interessenvertretungsebenen zu organisieren. Beide Herausforderungen verbinden sich in der Artikulationspraxis von Interessenvertretungen und sind sowohl auf Deutungsmuster als auch auf Erwartungen und Machtressourcen zu be-

ziehen, als umkämpfter sozialer Prozess zu verstehen und als fragile Konstruktion von Interessen zu fassen. Bei VW wird die Artikulation der Interessen zum einen durch das enge Zusammenspiel der transnationalen Interessenvertretungsebenen mit den nationalen deutschen Betriebsratsgremien geprägt, die ihre nationalen Machtressourcen auch zur Unterstützung transnationalen Handelns nutzen. Ihre besondere Form erhält die transnationale Koordination bei VW zum anderen durch den formalen Rahmen der Charta der Arbeitsbeziehungen und die unterstützende und aktivierende Rolle der Generalsekretariate. Diese Artikulationspraxis hängt entscheidend von den Deutungen der Interessenvertretungen ab, in deren Zentrum die Gefahren der Standortkonkurrenz sowohl für die Standort- und Beschäftigungssicherung als auch für die Arbeitsbedingungen stehen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, PP 260–269

THOMAS HAIPETER

Transnational articulation of workers' interests in the global works council of VW

Transnational representation of workers' interests has to cope with two challenges: to identify common interests and to organise the interplay between the local, national and transnational levels of interest representation. Both challenges form the respective practice of articulation developed by transnational interest representations. The practice of articulation has different dimensions such as interpretations, normative expectations or power. It is to be regarded as a conflictual social process, and it will be able to fix interests only partially and temporarily.

At VW the transnational articulation of interests is, on the one hand, backed up by the organisational and institutional power of the German interest representatives and the transfer of na-

tional power resources to support transnational action. On the other hand, coordination is framed by the Charter of Labour Relations and the supporting role of the general secretariat of the global works council. The practice of articulation depends on interpretations of the actors, based on the common goal of safeguarding of locations and employment as well as working conditions. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, SEITEN 270–277

STEPHAN MEISE

Beschäftigte mit Migrationshintergrund: Milieuspezifische Zugänge zur Interessenvertretung

Beschäftigte mit Migrationshintergrund bilden keine vorwiegend „ethnisch“ bestimmten homogenen Gruppen. Unter Zugewanderten haben sich unterschiedliche soziale Milieus herausgebildet, mit denen vielfältige und sozial ungleiche Zugangschancen zu Institutionen der kollektiven Interessenvertretung, insbesondere zu den Gewerkschaften, verbunden sind. Dieser bisher unzureichend erforschte Zusammenhang wird am Beispiel von Spätaussiedlern und türkeistämmigen Deutschen aus drei unterschiedlich strukturierten Regionen in Niedersachsen exploriert. Die hier vorgeschlagene Perspektive auf die milieuspezifische Strukturiertheit der gesellschaftlich-politischen Repräsentationspraxis ermöglicht es nicht nur, pauschalisierende und damit letztlich ethnischierende Betrachtungsweisen der zugewanderten Bevölkerungsteile zu überwinden. Darüber hinaus können so je nach sozialem Milieu unterschiedliche Bedarfe nach Interessenorganisationen sowie spezifische Zugangsprobleme zu diesen identifiziert und reflektiert werden. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, PP 270–277

STEPHAN MEISE

Employees with migration background: Milieu-specific approaches to interest representation

Employees with migration background are not composed of mainly 'ethnically' determined, homogeneous groups. Among immigrants, different social milieus have emerged, along with diverse and unequal access to institutions of collective interest representation, in particular to trade unions. The article explores this previously insufficiently researched correlation, using the example of ethnic Germans from Eastern Europe and Germans of Turkish origin both living in three different regions in Lower Saxony. The perspective of the milieu-specific structure of socio-political representation proposed here not only enables an overcoming of generalising and thus ultimately ethnicising views of immigrants. Furthermore, it will be possible to identify and reflect on different needs of interest groups and specific access problems depending on the social milieu. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, SEITEN 278–289

MALTE LÜBKER

Europäischer Tarifbericht des WSI – 2018/2019: Positive Tariflohnentwicklung stabilisiert Wachstum in Europa

In den EU-Ländern sind im Durchschnitt die Nominallohne im Jahr 2018 deutlich stärker (+2,8 %) als in den Vorjahren gewachsen. Auch im laufenden Jahr setzt sich das Wachstum fast unvermindert fort. Ein wesentlicher Faktor für diese Entwicklung ist die Dynamik der Tariflohne. Diese stiegen im vergangenen Jahr in der

Euro-Zone um 2,0% – der höchste Zuwachs seit fünf Jahren. Trotz überdurchschnittlich hoher Steigerungsraten in vielen osteuropäischen Ländern besteht in Europa aber weiterhin ein erhebliches Lohngefälle, das sich an der Spannweite der jährlichen Arbeitnehmerentgelte von 9100 € (Bulgarien) bis 70 000 € (Luxemburg) ablesen lässt. Eine Verstetigung des noch immer moderaten Expansionskurses bei den Löhnen ist auch angesichts der Eintrübung der Konjunktur wirtschaftlich sinnvoll, da höhere Löhne die Binnennachfrage stärken und eine wichtige Voraussetzung für höhere Inflationserwartungen und damit mittelfristig für eine Normalisierung der Geldpolitik sind. Die Aufgabe der Tarifpolitik bleibt aber gesellschafts- und verteilungspolitisch. Eine Stärkung der Tarifvertragsinstitutionen könnte einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des von vielen Bürgern empfundenen Gerechtigkeitsdefizits der Europäischen Union leisten. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, PP 278–289
MALTE LÜBKER

WSI European Collective Bargaining Report 2018/2019: Higher wage settlements support growth in Europe

Within the European Union nominal wages grew by 2.8 per cent in 2018, a considerably higher rate of growth than in prior years and wage growth is set to continue almost unabated in the current year. In the eurozone, wages received a boost from a 2.0 per cent increase in negotiated wage rates last year, the largest gain in five years. Despite above-average increases in most eastern European countries, large differences in pay levels persist across Europe; annual compensation of employees ranges from € 9,100 (Bulgaria) to € 70,000 (Luxembourg). Despite a

weaker economic outlook, further wage growth remains imperative as it strengthens domestic demand. It is also an important precondition for higher inflation expectations and hence a normalisation of the ECB's monetary policy. However, collective bargaining first and foremost serves social and distributional objectives. Strengthening Europe's collective bargaining institutions could be an important contribution towards addressing the concerns regarding social injustice that are voiced by citizens across the EU. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, SEITEN 290–297
PETER ELLGUTH/SUSANNE KOHAUT

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018

Der Beitrag schreibt die jährliche Berichterstattung des IAB in den WSI-Mitteilungen zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung mit Daten für 2018 fort. Zunächst wird die Tarifbindung der Betriebe nach Branche, Betriebsgröße und Bundesland dargestellt. Dabei wird auf die nach wie vor vorherrschenden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland abgestellt. Seit 1996 hat die Flächentarifbindung in beiden Landesteilen eine deutlich rückläufige Tendenz, auch wenn die Entwicklung in jüngerer Zeit weniger eindeutig verläuft. Ergänzt werden die Ergebnisse zur Tarifbindung durch Informationen zum Betriebsrat und zu alternativen Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung. Auch für den Betriebsrat ist in der langen Sicht ein abnehmender Deckungsgrad zu konstatieren. Allerdings scheint dieser Trend 2018 gebrochen. Die verschiedenen nicht

gesetzlich legitimierten Vertretungsformen zeichnen sich in erster Linie durch ihre geringe Stabilität aus.

Abschließend werden in einer gemeinsamen Betrachtung der betrieblichen und sektoralen Ebene der Interessenvertretung die ausgedehnten betrieblichen Vertretungslücken so wie die „weißen Flecken“ in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft ausgewiesen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, PP 290–297
PETER ELLGUTH/SUSANNE KOHAUT

Collective bargaining and works councils: data on coverage and development from the IAB establishment panel 2018

This article continues the annual reporting of the IAB in WSI-Mitteilungen on collective bargaining and company level representation of interests with data for 2018. First, the commitment of the companies to collective bargaining agreements is presented by sector, company size and federal state. Thereby the still persisting differences between west and east Germany are taken into account. Since 1996, collective bargaining coverage in both parts of the country has shown a clear downward trend, even though the recent development has been less clear.

These results are complemented by information on works councils and alternative forms of company employee representation. In the long run a distinct downward movement is also apparent for works council coverage. However, in 2018 this trend seems to have been broken. The various forms of employee representation not legitimised by law are characterised primarily by their low stability.

Finally, the joint examination of both levels of interest representation points to the extensive

gaps of co-determination on the shop floor (*betriebliche Vertretungslücken*) and also completely blank spots with no collective agreement at all. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, SEITEN 298-304
HEINER HEILAND

Plattformarbeit im Fokus

Ergebnisse
einer explorativen Online-Umfrage
zu plattformvermittelter Kurierarbeit

Der Beitrag stellt erstmals Daten zu plattformvermittelter Essenskurierarbeit vor, die eine neue Form prekärer und digitaler Arbeit darstellt. Auf Basis einer Online-Befragung werden Befunde zur Sozialstruktur der Arbeitenden und deren Arbeitsbedingungen präsentiert und mittels des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Relation zur Gesamtheit der abhängigen Beschäftigten in Deutschland gesetzt. Die Plattformen üben eine umfassende Kontrolle über den Arbeitsprozess aus. Die Fahrenden fühlen sich der Technik ausgeliefert, berichten von einer bestenfalls mittelmäßigen Arbeitszufriedenheit sowie einer sehr geringen Identifikation mit der Arbeit. Doch trotz der hohen Beschäftigtenfluktuation, die auch als individuelle Exit-Strategie gelten kann, gibt es eine überraschend hohe Bereitschaft für Protest und Streik unter den „Ridern“. Wie sich zeigt, stehen die Arbeitenden trotz der individualisierten Arbeit in regem Austausch miteinander. Damit besteht entgegen allgemeiner und gewerkschaftlicher Annahmen durchaus ein Organisierungspotenzial, das, strategisch gewendet, die zu konstatierende Machtasymmetrie in der Plattformarbeit zugunsten der Beschäftigten korrigieren kann. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2019, PP 298-304
HEINER HEILAND

Platform work in focus

Results of an exploratory online survey
on platform-based courier work

For the first time, this article presents data on platform-based food courier work, which represents a new form of precarious and digital work. On the basis of an online survey, the social structure of workers and their working conditions are presented and set in relation to the DGB Index “Gute Arbeit”. The platforms exercise extensive control over the work process. As a result, couriers feel at the mercy of technology, report mediocre job satisfaction at best and very little identification with their work. But despite the high turnover of employees, which can also be considered as an individual exit strategy, there is a surprisingly high willingness to protest and strike among the “riders”. As it turns out, despite the individualised work, the workers are in constant communication with each other. Contrary to general and trade union assumptions, there is certainly an organising potential that, strategically speaking, can correct the asymmetry of power in platform work to the benefit of the employed. ■

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