

# Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, PP 83–92

KRISTIN CARLS, HINRICH GEHRKEN, MARTIN KUHLMANN, BARBARA SPLETT, LUKAS THAMM

## Digitalisation from the Employees' Perspective

Lack of Participation,  
Extra Workload,  
Insufficient Recognition

WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, SEITEN 83–92

KRISTIN CARLS, HINRICH GEHRKEN, MARTIN KUHLMANN, BARBARA SPLETT, LUKAS THAMM

### Digitalisierung aus Beschäftigertensicht

Fehlende Mitgestaltung,  
belastender Zusatzaufwand,  
mangelnde Wertschätzung

Auf Basis von qualitativen und quantitativen Daten aus vergleichenden Fallstudien werden Beschäftigtenwahrnehmungen von betrieblichen Digitalisierungsprozessen im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitswirkungen analysiert und Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Digitalisierungsprozessen formuliert. Folgende Befunde stehen dabei im Mittelpunkt: Digitalisierung produziert nicht vorrangig neue, sondern verschärft vor allem bestehende körperliche, umgebungs- und leistungsbezogene Belastungen. Grund hierfür sind in erster Linie betriebliche Gestaltungsdefizite in Form fehlender Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten und eines nicht ausreichend an den Arbeitsprozess angepassten Technikeinsatzes. Diese Konstellation ist nicht nur für das Wohlbefinden der Beschäftigten belastend; sie führt außerdem zu Missachtungserfahrungen bezogen auf subjektive Anerkennungs- und Gestaltungsansprüche. Für eine gesundheitsförderlichere Gestaltung von Digitalisierungsprozessen ist es somit zentral, dass institutionalisierte Organisationsformen für Technikmitgestaltung geschaffen und so ein unmittelbarer Arbeitsbezug von Gestaltungsprozessen hergestellt werden. ■

Referring to qualitative and quantitative data from comparative case studies, the article analyses employees' perceptions of digitalisation within companies, particularly with regard to work and health-related effects. On this basis, starting points for a health-enhancing design of digitalisation are outlined. Central findings are the following: first of all, digitalisation does not produce new, but rather reinforces existing physical, environmental and performance-related strains. This is mainly due to shortcomings in how companies shape the design of digitalisation processes, namely the lack of opportunities for employees to participate, as well as insufficient adaptation of existing technologies to work processes. Besides the increase in workloads, these deficits lead to subjective perceptions of lack of regard in terms of recognition and participation. Perceptions that are important for work-related well-being. In order to achieve a more health-promoting design of digitalisation processes it is thus central to create institutionalised organisational forms for participation and to base technological choices on work-process related needs and knowledge. ■

---

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, SEITEN 93-102**  
PETRA KAPS, FRANK OSCHMIANSKY

## Digitalisierung in der Bundesagentur für Arbeit

### Entwicklung und aktueller Stand

Die Dienstleistungen der Sozialverwaltungen werden zunehmend digitalisiert. Die Corona-Pandemie hat diesen Prozess noch beschleunigt. Dennoch fehlt es an einem kompakten Überblick zum Stand der Entwicklungen. Wenig ist zudem bekannt, welche Auswirkungen die Digitalisierung in der Arbeitsverwaltung einerseits für die dort Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen und andererseits für die Ratsuchenden hat. Diese Lücke versucht der Beitrag ein Stück weit zu schließen. Er liefert einen Überblick über zentrale Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit zur Digitalisierung ihrer Dienstleistungen in den letzten Jahren. Es zeigt sich, dass die hohe Veränderungsdynamik neue Chancen eröffnet, zugleich aber auch Herausforderungen für die Beschäftigten birgt. Anhand von zwei Studien zur Umsetzung von Video-Beratungen im SGB-II- und SGB-III-Bereich werden Erkenntnisse zu Einstellungen der Mitarbeitenden zur Digitalisierung, ihre Selbst-einschätzungen zu digitalen Kompetenzen und zu beobachteten Coping-Strategien im Umgang mit diesen Herausforderungen berichtet. Insbesondere durch die elektronische Aktenhaltung und die Videokommunikation eröffnen sich neue Flexibilisierungsräume für die Mitarbeitenden, sodass Beratung und Vermittlung auch besser auf die Bedarfe der Ratsuchenden abgestimmt werden können. Dies erfordert von

der Organisation neue Arbeitszeitregelungen, passgenaue Weiterbildung und eine adäquate technische Ausstattung für die Beschäftigten. ■

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, PP 93-102**  
PETRA KAPS, FRANK OSCHMIANSKY

## Digitisation in the Labour Administration

### Developments and the Current Status

The services provided by social administrations are becoming increasingly digitised and the COVID-19 pandemic has accelerated this development. However, there is a lack of any comprehensive overview of the current developments. In addition, little is known about the effects of digitisation for employees and the labour administration or for those seeking advice. The article seeks to redress this lack of information by providing an overview of the central activities of the Federal Employment Agency (BA) on the digitisation of its services in recent years. The high dynamics of change pose, on the one hand, a challenge for the employees of the BA, but also provide new opportunities for them. Based on two studies on the implementation of video counselling in SGB II and SGB III, findings are reported on employees' attitudes towards digitisation, their self-assessments of digital competences and observed coping strategies for dealing with these challenges. Electronic file management and video communication in particular open up new areas of flexibility for staff, so that counselling and placement can also be better suited to needs and requirements of individual consulters. The organisation is faced with offering new working time regulations, individually tailored further

training and appropriate technical equipment for the staff. ■

---

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, SEITEN 103-111**  
SIMON SCHAUPP

## Algorithmische Arbeitssteuerung und marktorientiertes Migrationsregime

### Eine verkannte Wahlverwandtschaft

Die Digitalisierung verringert die Nachfrage nach manueller „Einfacharbeit“ bislang nicht. Anstelle einer Substitution kommt es zu einer Einbindung und Rationalisierung von „Einfacharbeit“ mittels Technologien algorithmischer Arbeitssteuerung. Der Beitrag zeigt auf, dass aufgrund einer spezifischen Wechselwirkung von deutschem Migrationsregime und algorithmischer Arbeitssteuerung der Anteil migrantischer Beschäftigter in dieser Art von Tätigkeiten besonders hoch ist. Das marktorientierte Migrationsregime führt zu einer differenziellen Inklusion, die bestimmte Migrant\*innen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse zwingt. Die algorithmische Arbeitssteuerung vereinfacht den Arbeitsprozess, überwindet Sprachbarrieren und macht so die Integration migrantischer Beschäftigter in Bereichen möglich, in denen dies vormals nicht der Fall war. Diese Wechselwirkung trägt zu einer neuen Form der Unterschichtung bei, ruft allerdings auch – wesentlich in informellen Bahnen verlaufende – Widerstände hervor. Der Autor rekonstruiert diese Prozesse auf Grundlage von Interviews und teilnehmenden Beobachtungen in Unternehmen der „Industrie 4.0“ und der Plattformlogistik. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, PP 103–111  
SIMON SCHAUPP

## Algorithmic Management and Market-Oriented Migration Regimes

An Underestimated Affinity

Digitalisation has not yet reduced the demand for manual “unskilled” work. Instead of substitution, “unskilled” work is being integrated and rationalised by means of algorithmic work control technologies. The article shows that due to a specific interaction between the German migration regime and algorithmic management, the share of migrant workers is particularly high in this type of work. The market-oriented migration regime leads to a differential inclusion that forces certain migrants into precarious employment. Algorithmic management simplifies the labour process and overcomes language barriers, making it possible to integrate migrant workers in areas where this was not previously the case. This interaction contributes to the devaluation of migrant work, but also provokes various forms of – mostly informal – resistance. The author reconstructs these processes on the basis of interviews and participant observations in German “Industry 4.0” and platform logistics companies. ■

dern in Europa und darüber hinaus. Die aktuelle Entwicklung der Mindestlöhne steht ganz im Zeichen der enorm hohen Inflationsraten. Während in der Hälfte der 22 EU-Staaten, die gesetzliche Mindestlöhne haben, die realen Mindestlöhne gesichert oder sogar erhöht werden konnten, reichten die Mindestlohnnerhöhungen in den restlichen EU-Staaten nicht aus, um teilweise erhebliche Reallohnverluste zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund sieht die im Oktober 2022 verabschiedete Europäische Mindestlohnrichtlinie die Kaufkraft als ein wesentliches Kriterium an, das bei der Festsetzung eines als angemessen geltenden Mindestlohns zu berücksichtigen ist. In einigen europäischen Ländern wie z. B. Belgien oder Frankreich ist die Reallohnsicherung der Mindestlöhne schon heute gesetzlich verankert und wird durch entsprechende Indexierungsklauseln gewährleistet. In Deutschland hat die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € den Beschäftigten zunächst einmal ein kräftiges Reallohnplus beschert. Für zukünftige Anpassungen steht jedoch auch hier die Reallohnsicherung auf der Tagesordnung. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, PP 112–122  
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

## WSI Minimum Wage Report 2023: Securing Purchasing Power as a Central Task in Times of High Inflation

The WSI Minimum Wage Report contains current data on minimum wages from 38 countries in Europe and beyond. The current development of minimum wages is very much characterised by the enormously high inflation rates. While half of the 22 EU member states with statutory minimum wages protected or increased real minimum wages, nominal min-

imum wage adjustments have been insufficient to prevent sometimes considerable real wage losses in the remaining countries. The European Minimum Wage Directive, which was adopted in October 2022, defines the purchasing power as an essential criterion for adequate minimum wages. In some European countries, such as Belgium or France, securing the real value of minimum wages is already enshrined in law and safeguarded by corresponding indexation clauses. In Germany, the increase of the minimum wage to 12 € has initially given employees a strong increase in real wages. To cover future adjustments, however, real wage protection is also here on the agenda. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, SEITEN 123–132  
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

## Tarifpolitischer Jahresbericht 2022: Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten

Der aktuelle jährliche Tarifbericht des WSI-Tarifarchivs analysiert die Tarifrunde 2022 und gibt einen detaillierten Überblick zu deren Forderungen und Abschlüssen und den damit erzielten jährlichen Tarifsteigerungen. Im Durchschnitt stiegen die Tariflöhne im Jahr 2022 nominal um 2,7 %. Doch vor dem Hintergrund einer historisch hohen Inflationsrate von 7,9 % mussten die Tarifbeschäftigte letztenendlich Reallohnverluste von durchschnittlich 4,8 % hinnehmen. Angesichts der anhaltenden ökonomischen Unsicherheiten und vermutlich weiterhin bestehenden vergleichsweise hohen Inflationserwartungen steht für das Tarifjahr 2023 die Sicherung der Kaufkraft 2023 ganz

WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, SEITEN 112–122  
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

## WSI-Mindestlohnbericht 2023: Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation

Der WSI-Mindestlohnbericht enthält neue Daten über Mindestlöhne aus insgesamt 38 Län-

oben auf der tarifpolitischen Agenda, um hierdurch die private Nachfrage zu erhalten und insgesamt einen Beitrag zur Stabilisierung der ökonomischen Entwicklung zu leisten. ■

#### WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, PP 123–132

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

### **Collective Bargaining in Germany 2022: Under the Conditions of Historically High Inflation Rates**

The current annual collective bargaining report of the WSI Collective Agreement Archive contains a comprehensive analysis of the 2022 bargaining round and gives an overview of the demands and results as well as a calculation of the annual wage increases. In 2022 collectively agreed wages grew on average 2.7 % in nominal terms. Against the background of a historically high inflation rate of 7.9 %, workers covered by collective agreements have had to accept average real wage losses of 4.8 %. In view of the continuing economic uncertainties and presumably continuing relatively high rates of inflation for the coming year, safeguarding purchasing power is at the top of the collective bargaining agenda in 2023 in order to maintain private demand and to contribute towards stabilising overall economic development. ■

Gelingen von Homeoffice unter den Gegebenheiten der COVID-19-Pandemie. Dazu wurden in einer nicht repräsentativen Stichprobe von über 2800 Beschäftigten in 19 kleinen, mittleren und großen Betrieben verschiedener Branchen sowohl betriebliche Arbeitsbedingungen als auch Bedingungen des Arbeitsens zu Hause in den Blick genommen. Als Kriterien des Gelingens aus Arbeitnehmersicht wurden sechs Wahrnehmungen untersucht: die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit; Konflikte, die von der Arbeit auf die Familie ausstrahlen sowie umgekehrt von der Familie auf die Arbeit; die wahrgenommene Fairness des Beschäftigungsverhältnisses; gesundheitliches Wohlbefinden sowie der gewünschte Umfang von Homeoffice nach der Pandemie. Bemerkenswert war, dass die pandemiebedingte plötzliche und erzwungene Implementierung von Homeoffice nur wenige Unterschiede in dessen formaler Gestaltung hervorgebracht hat. Stattdessen erweisen sich mit eindringlicher und für alle Gelingens-Kriterien gültiger Deutlichkeit qualitativ gute Beziehungen zwischen Kolleg\*innen untereinander und zu Vorgesetzten als entscheidender Faktor. Um diese zu stärken, können sowohl betriebliche Strategien als auch gesetzliche Rahmenbedingungen förderlich sein. ■

than 2800 employees in 19 small, medium-sized and large companies in various industries was examined with regard to both workplace conditions and conditions of working at home. Six perceptions were examined as criteria of success from the employee's perspective: satisfaction with work-life integration, conflicts spilling over from work to family as well as vice versa from family to work perceived fairness of the employment relationship, health and desired extent of working from home after the pandemic. Remarkably, the sudden and forced implementation of working from home produced few differences in the formal design of working from home. Instead, the quality of relationships among colleagues and with supervisors proved to be a decisive factor, and one that was valid for all success criteria. Both company strategies and legal framework conditions can be conducive to this. ■

---

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

---

#### WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, PP 133–140

MAREIKE REIMANN, MARTIN DIEWALD

### **Working from Home: No Success without Good Relationships among Colleagues and with Supervisors**

This article examines the conditions for the success of working from home under the circumstances of the COVID-19 pandemic. For this purpose, a non-representative sample of more

WSI-MITTEILUNGEN 2/2023, SEITEN 133–140  
MAREIKE REIMANN, MARTIN DIEWALD

### **Homeoffice: Ohne gute Beziehungen zwischen Kolleg\*innen und Vorgesetzten gelingt es nicht**

Der Beitrag untersucht Bedingungen für das