

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 87-97

SIGURT VITOLS, ROBERT SCHOLZ

Unternehmensmitbestimmung und langfristige Investitionen in deutschen Unternehmen

Eine laufende Debatte in der Wissenschaft und in der Politik ist die Frage, ob die Finanzmärkte von Kurzfristigkeit geprägt sind. Denn auf Kurzfristigkeit orientierte Investoren üben meist Druck auf die Unternehmen aus, in die sie investiert haben, damit diese die Finanzmittel in Form von Aktienrückkäufen oder erhöhten Dividenden auszahlen, anstatt sie in langfristige Projekte zu investieren, auch wenn Letztere voraussichtlich mehr Gewinn in der Zukunft erzielen würden. In der Literatur wurde bisher kaum untersucht, welchen Einfluss Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat auf das Investitionsverhalten haben können. Der Beitrag ergänzt die Forschung zweifach. Zum einen wird der Mitbestimmungsindex (MB-ix) zur Messung der institutionell verankerten Mitbestimmungsstärke in deutschen Unternehmen verwendet. Dieser Index ist ein weitaus differenzierterer Indikator als jene, die in den existierenden quantitativen Studien bislang verwendet werden. Zweitens werden robuste Regressionsmodelle genutzt, um den Einfluss extremer Ausreißer in den Daten zu berücksichtigen. Auf Basis einer Stichprobe von mehr als 200 Unternehmen, die zwischen 2006–2018 an der deutschen Börse notiert sind, zeigt sich durch eine explorative Schätzung, dass die Stärke der Mitbestimmung (MB-ix) signifikant und positiv mit der Rate der Kapitalinvestitionen zusammenhängt. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 87-97

SIGURT VITOLS, ROBERT SCHOLZ

Workers on the Board and Long-term Investment in German Companies

A recurring debate in the academic community and among policymakers is whether financial

markets are plagued by short-termism. Short-term investors pressure the companies they are investing in to pay out available resources in the form of stock buybacks or increased dividends, rather than investing in long-term projects, even when such long-term investments are expected to be quite profitable in the future. However, there has been hardly any investigation into the influence that board-level employee representation (or BLER for short) may have on company investment policies. This article makes two contributions to the literature. First, it uses a unique six-component measure of codetermination strength in German companies, the Mitbestimmungsindex (MB-ix), which is a very differentiated indicator for worker influence in corporate governance than most quantitative studies. Second, robust regression models are used to deal with the strong influence of extreme outliers in the data. Based on a sample of more than 200 companies listed on the German stock market between 2006 and 2018, it is shown that the strength of BLER (as measured by the MB-ix) is significantly (and positively) related to the rate of capital investment. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 98-105

THOMAS PASTER, DENNIE OUDE NIJHUIS, MAXIMILIAN KIECKER

Arbeitgeberhaltungen zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in Deutschland und den Niederlanden

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen wird in vielen europäischen Ländern angewandt, um eine stabil hohe Tarifbindung zu erreichen. Aus Sicht der tarifgebundenen Arbeitgeber können allgemeinverbindliche Tarifverträge – dies zeigt sich im Ländervergleich – sowohl als vorteilhaft als auch umgekehrt als nachteilig bewertet werden. Dieser Beitrag untersucht die Haltungen der deutschen und niederländischen Arbeitgeberverbände ge-

genüber allgemeinverbindlichen Tarifverträgen. Es wird gezeigt, dass die niederländischen Arbeitgeber allgemeinverbindliche Tarifverträge deutlich positiver sehen als die deutschen, was deren stärkere Verbreitung in den Niederlanden erklärt. Die unterschiedlichen Positionen der Arbeitgeber haben zum einen historische Gründe. Zum anderen sind sie auf eine unterschiedliche Einschätzung der Auswirkungen von Lohnwettbewerb durch nicht-tarifgebundene Firmen zurückzuführen. In Deutschland trugen zudem Konflikte unter den Arbeitgebern zu einer Erosion der Allgemeinverbindlicherklärung bei, während in den Niederlanden ein branchenübergreifender Konsens unter den Arbeitgebern die Anwendung der Allgemeinverbindlicherklärung erleichtert. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 98-105
THOMAS PASTER, DENNIE OUDE NIJHUIS,
MAXIMILIAN KIECKER

Employer Attitudes toward the Statutory Extension of Bargaining Coverage in Germany and the Netherlands

The statutory extension of multi-employer collective agreements to non-organised firms is used in many European countries to shore up bargaining coverage. From the perspective of employers bound to collective agreements, statutory extension has both advantages and disadvantages. This article investigates the attitudes towards statutory extensions of employers' associations in Germany and in the Netherlands. It is shown that Dutch employers' associations view statutory extensions much more positively than the German ones. These differences in employer attitudes explain the wider use of extensions in the Netherlands. The differences in employer attitudes in turn are the result of different historical experiences and different assessments of the effects of wage competition by non-covered firms. In Germany, moreover, conflicts among employers have resulted in a decline in the use of extensions, while in

the Netherlands a consensus among employers across all industries facilitates the statutory extension of collective agreements. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 106-115
MARKUS HERTWIG, OLIVER THÜNKEN,
SISSY MORGENROTH, ALRUN FISCHER

Wenn Arbeitgeber Mitbestimmung behindern – Gegenstrategien der Beschäftigtenseite

Der Beitrag untersucht, wie Arbeitgeber die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften behindern und mit welchen Strategien und Praktiken die Beschäftigtenseite reagiert. Auf der Basis von 28 Fallstudien aus verschiedenen Branchen und insgesamt 85 Interviews mit Betriebsräten, Gewerkschaftssekretär*innen, Beschäftigten, Arbeitgebervertretern und Expert*innen werden insgesamt sechs zentrale Dimensionen des Abwehrkampfes gegen Union Busting und die Behinderung von Betriebsräten diskutiert. Die Analyse erfolgreicher und gescheiterter Abwehrkämpfe verweist auf eine Bandbreite unterschiedliche Verläufe der verschiedenen Beschäftigtenstrategien. Die Befunde zeigen, dass engagierte Akteure, der Rückhalt in der Belegschaft und eine strategische Vorgehensweise unter Einbezug mehrerer Akteure wie Gewerkschaften und Netzwerke (NGOs) wichtige Erfolgsfaktoren sind. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 106-115
MARKUS HERTWIG, OLIVER THÜNKEN,
SISSY MORGENROTH, ALRUN FISCHER

When Employers Hinder Participation – Counterstrategies of Employees, Works Councils and Trade Unions

The article examines how employers hinder the work of works councils and unions and which strategies and practices the employee side uses as a counter-reaction. On the basis of 28 case studies from various sectors and a total of 85 in-

terviews with works councils, union secretaries, employees, employer representatives and experts, six central dimensions of the employees' fight against union busting and the obstruction of works councils are discussed. Our analysis of successful and failed conflicts points to a wide range of very different paths of employee strategies. The findings indicate that committed actors, the backing of the workforce and a strategic approach involving several participating actors such as unions and social networks (NGOs) are success factors. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 116-126
TORALF PUSCH, VERENA TOBSCH, TANJA SCHMIDT,
CHIARA SANTORO

Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Haushaltsnettoeinkommen und den Bezug bedarfsgeprüfter Transferleistungen

Die Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die verfügbaren Einkommen in Deutschland wurden bislang eher selten untersucht. Mit dem PASS-Datensatz durchgeführte deskriptive Analysen zeigen deutliche Einkommenssteigerungen vor allem bei Beschäftigten in Ostdeutschland. Diese Ergebnisse können wir mit Quantilsregressionen bestätigen. Steigerungen bei den Haushaltsnettoeinkommen abhängig Beschäftigter reichen im Jahr 2018 etwa bis zum 25%-Punkt der Einkommensverteilung. Weiterhin zeigen unsere deskriptiven Analysen, dass der Übergang von Beschäftigung mit bedarfsgeprüftem Transferleistungsbezug in Beschäftigung ohne Transferleistungsbezug insbesondere zwischen den Jahren 2014-15 und 2015-16 erhöht war, was zeitlich mit der Einführung des Mindestlohns zusammenfällt. Unter Verwendung von Panelmodell-Schätzungen können wir eine Verringerung eines neben der Arbeit bestehenden Bezugs von bedarfsgeprüften Transferleistungen nach der Einführung des Mindestlohns bestätigen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 116–126

TORALF PUSCH, VERENA TOBSCH, TANJA SCHMIDT,
CHIARA SANTORO

Effects of the German Statutory Minimum Wage on Net Household Income and the Receipt of Means-tested Transfer Payments

The effects of the statutory minimum wage on disposable incomes in Germany have been little studied to date. Descriptive analyses carried out with the PASS survey dataset show significant income increases, in particular for employees in eastern Germany. These results are confirmed with unconditional quantile regressions. Increases in the net household incomes of dependent employees range up to the 25-percentile point of the disposable income distribution for the year 2018. Furthermore, our descriptive analyses show that the transition from employment with means-tested transfer benefit payments to employment without transfer benefit payments was increased particularly between the years 2014–15 and 2015–16, which coincides with the introduction of the minimum wage. Using panel model estimates, we can confirm a reduction in the share of workers with means-tested transfer payments following the introduction of the minimum wage. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 127–139

MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

WSI-Mindestlohnbericht 2021: Ist Europa auf dem Weg zu angemessenen Mindestlöhnen?

Ende 2020 hat die Europäische Kommission einen ersten Entwurf für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne vorgelegt. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass die Mindestlöhne in fast allen Mitgliedsstaaten unter der international üblichen Schwelle von 60 % des Medianlohns bzw. 50 % des Durchschnittslohns liegen und damit für ein menschenwürdiges Leben

nicht ausreichen. Der diesjährige WSI-Mindestlohnbericht dokumentiert, dass zum Erreichen dieser Richtwerte in den meisten Ländern deutliche Anhebungen der Mindestlöhne notwendig sind. Auch wenn das Wachstum der Mindestlöhne in der EU in diesem Jahr – bedingt durch die Corona-Pandemie – mit nur 3,1 % (nominal) bzw. 1,6 % (real) deutlich geringer ausfällt als in den Vorjahren, so zeigen internationale Erfahrungswerte, dass Mindestlohnsteigerungen in der erforderlichen Größenordnung mittelfristig ein realistisches Ziel sind. Von einer entsprechenden Anhebung der Mindestlöhne würden in der EU 25,3 Mio. Beschäftigten profitieren, davon 6,8 Mio. in Deutschland. Die Initiative der Europäischen Kommission verdeutlicht damit auch den politischen Handlungsbedarf in Deutschland, wo 60 % des Medianlohns einem Mindestlohn von ca. 12 € entsprechen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 127–139

MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

WSI Minimum Wage Report 2021: Is Europe on a Path Towards Adequate Minimum Wages?

In late 2020, the European Commission published a proposal for a new directive on adequate minimum wages in the European Union. However, many national statutory minimum wages currently fail to provide a decent living as they are set below of 60 % of median wages and 50 % of average wages: two thresholds that are commonly used at the international level to assess their adequacy. As the current edition of the WSI Minimum Wage Report documents, substantial minimum wage hikes would be required in most countries to meet this goal. International experience demonstrates that this would be a feasible objective in the medium term – despite the current moderate pace of minimum wage growth against the backdrop of the Covid-19 pandemic. In 2021, minimum wages grew at a median rate of only 3.1 % across the European Union, or 1.6 % when adjusted for inflation. Raising minimum wages in line with

the respective thresholds would directly benefit 25.3 million workers in the European Union, among them 6.8 million in Germany. The Commission's initiative therefore also underlines the need for policy makers to act in Germany, where 60 % of the median wages translates into a minimum wage of approximately 12 €. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 140–150

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

Tarifpolitischer Jahresbericht 2020: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie

Der aktuelle jährliche Tarifbericht des WSI-Tarifarchives analysiert ausführlich die Tarifrunde 2020. Er gibt einen Überblick über die Tarifforderungen, die Abschlüsse und weist die jährlichen Tarifsteigerungen aus. Im Durchschnitt stiegen die Tariflöhne im Jahr 2020 nominal um 2,0 %. Angesichts einer Inflationsrate von 0,5 % entspricht dies einem deutlichen Reallohnzuwachs von 1,5 %. Damit hat die Tarifpolitik auch unter den schwierigen Bedingungen der Corona-Pandemie einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Einkommen geleistet. Allerdings fallen immer weniger Beschäftigte in Deutschland unter einen Tarifvertrag. Die Stärkung der Taftbindung ist deshalb eine der wichtigsten Herausforderungen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 140–150

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

Annual Report 2020: German Collective Bargaining under the Conditions of the Covid-19 Pandemic

The current annual collective bargaining report of the WSI Collective Agreement Archive contains a comprehensive analysis of the 2020 bargaining round and gives an overview of the demands and results as well as a calculation of the annual wage increases. In 2020 collectively

agreed wages grew on average 2.0% in nominal terms. As the inflation rate was only 0.5% there was a significant 1.5% increase in real wages. Thus, even under the difficult conditions of the Covid-19 pandemic, collective bargaining policy has made an important contribution to stabilising incomes. However, fewer and fewer workers in Germany are covered by a collective agreement. Strengthening collective bargaining coverage is therefore one of the most important challenges. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 151-159
ULRICH WALWEI

Erwerbsformen in Krisenzeiten: Was folgt aus Corona?

Die Zusammensetzung der Erwerbsformen hat sich in den letzten Dekaden spürbar verändert. Für die in der längeren Frist beobachtbare Zunahme von Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Jobs, Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit gibt es überwiegend strukturelle Gründe. Hierzu zählen eine veränderte Personalpolitik der Unternehmen, eine sich wandelnde Rolle von Arbeit im Erwerbsverlauf und regulatorische Anpassungen. Doch auch Wirtschaftskrisen können die Verteilung der Erwerbsformen beeinflussen, weil sie Wirtschaftssektoren in unterschiedlicher Weise in Mitleidenschaft ziehen und damit in Verbindung stehende Arbeitsmarktkrisen die Marktmacht der Beschäftigten verringern können. Der Beitrag zeigt, dass frühere Wirtschaftskrisen infolge der starken Betroffenheit des Verarbeitenden Gewerbes in erster Linie die dort eher übliche unbefristete Vollzeitbeschäftigung und auch die Leiharbeit reduziert haben. In der Corona-Krise zeigen sich dagegen den ersten Befunden zufolge erstmals auch Minijobs und Solo-Selbstständigkeit als anfällig. Da diese Beschäftigungsformen gleichzeitig so gut wie keine soziale Absicherung bieten, gehören die bestehenden Regulierungen auf den Prüfstand. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 151-159
ULRICH WALWEI

Forms of Employment in Times of Crisis: What follows from Corona?

During recent decades, the composition of employment forms has changed significantly. There are mostly structural reasons for the long-term growth of employment forms such as part-time employment, fixed-term contracts, agency work and one-person-businesses. Amongst other issues the changing requirements of firms regarding their personnel policies, a redefinition of work during the individuals' life cycle and regulatory adjustments have all played an important role. In addition, economic crises can influence the distribution of employment forms because they may affect industries differently and – in the case of a subsequent labour-market crisis – alter the market power of employees. The article shows that past economic crises had affected mainly full-time permanent employment as well as agency work because the manufacturing industry was mainly concerned. During the Covid-19 pandemic first results show that part-time employment implying a low monthly income (so-called mini-jobs) and one-person-businesses were affected heavily for the first time. Because these employment forms are hardly protected in terms of social security, the suitability of existing regulations needs to be put under scrutiny. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, SEITEN 160-170
BERNDT KELLER, TORALF PUSCH,
HARTMUT SEIFERT

Midijobs: Die unbekannte Variante atypischer Beschäftigung

Midijobs sind in der Debatte über atypische Beschäftigungsformen bislang weitgehend ausgeblendet geblieben. Der empirisch fundierte Beitrag beschreibt nicht nur Ausmaß und Entwicklung dieser Beschäftigungsform, sondern

beleuchtet auch deren Strukturmerkmale. Midijobs werden überwiegend als Teilzeitbeschäftigung und mehrheitlich von Frauen ausgeübt. Beschäftigte in Midijobs zählen eher zu den mittleren Altersgruppen und sind etwas weniger qualifiziert als die übrigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; sie arbeiten vor allem in Dienstleistungsbereichen, in eher einfachen Tätigkeiten und erzielen niedrige Stundenlöhne. Im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oberhalb der Midijobgrenze lassen sich höhere Mobilitätsquoten in und umgekehrt aus Nichterwerbstätigkeit beobachten. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2021, PP 160-170
BERNDT KELLER, TORALF PUSCH,
HARTMUT SEIFERT

Midi-jobs: The Unknown Variant of Atypical Employment

Midi-jobs have so far been largely ignored in the debate on atypical forms of employment in Germany. This empirically-based article not only describes the extent and development of this form of employment, but also sheds light on structural characteristics. Midi-jobs are predominantly part-time employment, mainly performed by women and more likely to be in the intermediate age groups. Midi-jobbers are on average somewhat less qualified than the other employees subject to social insurance contributions and work in rather simple jobs, widespread mainly in service sectors. They earn lower hourly wages and mobility rates are seen to be higher when examining movement both in and out of employment. ■

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