

# Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, SEITEN 263-273

HANS J. PONGRATZ

## Die digitale Beschäftigungsindustrie als global expandierende Branche

Digitalisierte und über das Internet zugängliche Personaldienstleistungen umfassen ein heterogenes Angebot, zu dem Online-Stellenbörsen, Arbeitgeberbewertungs-Plattformen und Karrierenetzwerke, aber auch Crowdfunding-Plattformen zur Vermittlung selbstständiger Aufträge zählen. Der Beitrag gibt mit der Unterscheidung solcher Plattfortmtypen einen Überblick über die expandierende digitale Beschäftigungsindustrie. Die Rahmenbedingungen ihrer Ausweitung werden analysiert und mögliche Konsequenzen für die institutionellen Strukturen des Arbeitsmarktes diskutiert. Veränderungen der Einflussbereiche als Folge der Expansion privatwirtschaftlicher digitaler Vermittlungsleistungen sind vor allem vom globalen Engagement der beteiligten Zeitarbeitsfirmen und Internetkonzerne zu erwarten. Während Crowdfunding zuletzt intensiv diskutiert und erforscht wurde, hat die Digitalisierung der Personalrekrutierung bislang wenig Beachtung gefunden. Das ist umso bemerkenswerter, als die damit einhergehenden Machtverschiebungen, Deutungsansprüche und nicht zuletzt die Frage nach der Kontrolle der Daten große gesellschaftspolitische Herausforderungen darstellen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, PP 263-273

HANS J. PONGRATZ

## The Digital Employment Industry – a Globally Expanding Business Sector

Digitalised and Internet-accessible staffing services cover a heterogeneous spectrum, includ-

ing online job boards, employer assessment platforms and career networks, but also crowdworking platforms for the placement of freelance jobs. By differentiating between these types of platforms, this article provides an overview of the expanding digital employment industry. The context of their development is analysed and potential consequences for the institutional structures of the labour market are discussed. Changes in the spheres of influence as a result of the expansion of private-sector digital agency services can be expected above all from the global activity of temporary employment agencies and Internet groups involved. While crowdworking has recently been intensively discussed and researched, the digitalisation of recruitment has received little attention. This is all the more remarkable as the associated shifts in power, interpretative claims and not least the question of data control pose major socio-political challenges. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, SEITEN 274-283

KNUT TULLIUS

## Digitalisierung im Finanzdienstleistungssektor – Folgen für Angestelltenarbeit an der *Front-Line*

Banken und Versicherungen in Deutschland durchlaufen seit einigen Jahren eine Phase der Restrukturierung und Rationalisierung, die wesentlich durch die Infragestellung bisheriger Wettbewerbsstrategien, Organisationsstrukturen und Beschäftigungssysteme durch „datengetriebene Geschäftsmodelle“ und die ihnen zugrundeliegenden Technologien geprägt ist – verbreitet ist von grundlegenden Umbrüchen, von „Disruption“, die Rede. Vorliegende empirische Studien dazu, was Banken

und Versicherungen in Sachen Digitalisierung und Restrukturierung tatsächlich tun und welche Auswirkungen dies auf die Arbeit der Angestellten hat, sind indes ausschnitthaft. Auf Grundlage von Befunden aus zehn betrieblichen Fallstudien zeigt der Beitrag, dass die mit gegenwärtigen Digitalisierungs- und systemischen Rationalisierungsprozessen verbundenen Folgen für Dienstleistungsarbeit vielschichtig und teils widersprüchlich sind. Daraus folgt auch, dass pauschalisierende Aussagen zur Zukunft der Dienstleistungsarbeit, etwa im Sinne einer allgemeinen Tendenz zum „digitalen Taylorismus“, an den realen Veränderungen in den Betrieben vorbeigehen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, PP 274-283  
KNUT TULLIUS

### Digitalisation in the Financial Services Sector – Consequences for Front Line-Employees

For several years now, banks and insurance companies in Germany have been undergoing a phase of restructuring and rationalisation, which is characterised by the questioning of previous competitive strategies, organisational structures and employment systems by “data-driven business models” and the technologies on which they are based – there is widespread talk of fundamental upheavals, of “disruption”. However, there is still a lack of empirical evidence on what banks and insurance companies are actually doing in terms of digitalisation and restructuring and its effects on the work of employees. Based on findings from ten case studies, this article shows that the consequences for service processes and work associated with current digitisation and systemic rationalisation processes are complex and in part contradictory. It also follows from this that

generalised statements on the future of service work, for example in the sense of a general tendency towards “digital Taylorism”, are ignoring the real changes in companies. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, SEITEN 284-295  
MARTIN BEHRENS

### Fluktuation in Betriebsratsgremien

Die Niederlegung von Mandaten während der laufenden Amtszeit eines Betriebsrats ist ein bislang selten erforschtes Phänomen. Wie die Auswertung von Daten des WSI-Betriebsrätepanels 2015–2018 belegt, scheidet während der vierjährigen Amtszeit des Betriebsrats fast jedes dritte Mitglied vorzeitig aus dem Amt. Die Gründe für die Mandatsniederlegung sind vielfältig und reichen von Problemen, den Beruf bzw. die mit dem Mandat verbundenen Aufgaben mit der privaten Lebenswelt zu vereinbaren, über Konflikte mit dem Arbeitgeber bis hin zu Fragen der Überlastung durch das Amt. Wie multivariate Schätzungen belegen, scheiden Betriebsratsmitglieder besonders häufig aus dem Amt, wenn Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrats behindern, das Verhältnis des Betriebsrats zur Belegschaft als schlecht eingeschätzt wird und unter den BR-Mitgliedern ein hoher Anteil atypisch Beschäftigter zu finden ist. Die Bindung des Betriebs an einen Tarifvertrag wirkt hingegen stabilisierend auf die Kontinuität im Gremium. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, PP 284-295  
MARTIN BEHRENS

### Fluctuation in Works Council Committees

There is little research on how often and why

members of works councils resign during a current term of office. As the analysis of data from the WSI works council panel 2015–2018 shows, close to one third of members of works councils resign from their position before the end of the four-year term in office. As the analysis confirms, there are multiple motivations for quitting, among other reasons problems with balancing work and private life, job-related stress as well as conflict with the employer or within the works council. As multivariate estimates show, withdrawal of representatives from the works council is associated with employer behaviour interfering with the legal rights of works councils, a perceived poor relationship between the works council and the establishment's workforce and a high share of non-standard employment. In contrast, when an establishment is covered by a collective agreement there is a stabilising effect on the continuity of the works council during the term in office. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, SEITEN 296-305  
DANIEL BEHRUZI, ULRICH BRINKMANN,  
TANJA PAULITZ

### Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung

Die Corona-Pandemie legt in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft bestehende Stärken, vor allem aber systemische Schwächen offen. Das gilt auch für die betriebliche Mitbestimmung. In vielen Betrieben werden kollektive und individuelle Beschäftigtenrechte offen missachtet – teilweise aufgrund von Überforderung des Managements (und der Interessenvertretungen), teilweise mit strategischer Absicht. Das Regime der „Notverordnungen“ der betrieblichen Exekutivgewalt geht in eini-

gen Fällen so weit, dass Geschäftsführungen den Mitarbeitervertretungen, Betriebs- oder Personalräten „Generalvollmachten“ zur Unterschrift vorlegen, mit denen diese auf sämtliche Mitbestimmungsrechte verzichten sollen. Ob die Kollektivrechte derart infrage gestellt werden, hängt stark von der zuvor bestehenden betrieblichen Mitbestimmungskultur ab. Weitere entscheidende Faktoren dafür, ob die Mitbestimmung den pandemischen Stresstest besteht, sind die Durchsetzungsfähigkeit der Beschäftigtenvertretung sowie ihre gewerkschaftliche Anbindung und die Organisationsmacht der Belegschaft. Weniger stark fallen den Ergebnissen zufolge Faktoren wie Betriebsgröße, Trägerschaft und das jeweils geltende Mitbestimmungsrecht ins Gewicht. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, PP 296–305  
DANIEL BEHRUZI, ULRICH BRINKMANN,  
TANJA PAULITZ

### **Covid-19 Crisis – Stress Test for Codetermination**

In all sectors of society and the economy the Covid-19 pandemic reveals existing strengths, but even more so systemic weaknesses. This is also the case for workplace codetermination. In many workplaces, individual and collective rights of employees are openly disregarded – partly as a result of overburdened managers (and workers’ representatives), partly with strategic purpose. In some cases, the regime of “emergency decrees” implemented at the workplace by the executive powers goes so far that management requests works councils to sign a general agreement in order to renounce all codetermination rights. Whether collective rights can be undermined in this way depends strongly on the pre-existing codetermination

culture. Other decisive factors for the question of whether codetermination passes the stress test of the pandemic are the assertiveness of the works council, as well as its connection to the trade union and the organisational power of the workforce. The findings suggest that factors such the size of the enterprise, the ownership and the prevailing codetermination law carry less weight. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, SEITEN 306–314  
PETER ELLGUTH, SUSANNE KOHAUT

### **Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020**

Mit diesem Beitrag wird die jährliche Berichterstattung zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung mit Daten für 2020 fortgesetzt. Zunächst wird die Tarifbindung der Betriebe nach Branche und Betriebsgröße dargestellt. Dabei wird auf die nach wie vor vorherrschenden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland abgestellt. Insgesamt jedoch hat die Flächentarifbindung seit 1996 in beiden Landesteilen eine deutlich rückläufige Tendenz. Auch für die betriebliche Ebene der Mitbestimmung ist in der langen Sicht ein abnehmender Deckungsgrad zu konstatieren. Allerdings deutet sich für Ostdeutschland zuletzt eine Trendwende und damit eine Annäherung an westdeutsche Verhältnisse an. Abschließend wird in der gemeinsamen Betrachtung der betrieblichen und sektoralen Ebene der Interessenvertretung auf die ausgedehnten betrieblichen Vertretungslücken sowie die „weißen Flecken“ in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft hingewiesen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, PP 306–314  
PETER ELLGUTH, SUSANNE KOHAUT

### **Collective Bargaining and Works Councils: Data on Coverage and Development from the IAB Establishment Panel 2020**

This article continues the annual reporting on collective bargaining and employee representation at company level with data for 2020. First, the companies’ commitment to collective bargaining agreements are presented by sector and company size. Thereby the still persisting differences between west and east Germany are taken into account. Overall, however, since 1996 collective bargaining coverage in both parts of the country has shown a clear downward trend. Looking at co-determination at the plant level, we also find a distinct downward movement in works council coverage in the long term. Albeit, a recent turnaround in east Germany can be observed, bringing the two parts of the country closer together. Finally, the joint examination of both levels of interest representation points to the extensive gaps in co-determination on the shop floor (betriebliche Vertretungslücken), as well as completely blank spots with no collective agreement as well. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, SEITEN 315–322  
CAROLIN LINCKH, ANITA TIEFENSEE

### **Armut trotz regelmäßiger Erwerbstätigkeit**

Dieser Beitrag analysiert für den Zeitraum 1999–2018, arbeitsmarkt- sowie sozio-strukturelle Entwicklungen von regelmäßig Erwerbstätigen, die unter bzw. über der Armutsschwelle

le leben. Die Auswertung zeigt eine steigende Quote der regelmäßig Erwerbstätigen, die über der Armutsschwelle leben, wohingegen die regelmäßige Erwerbstätigkeit bei Menschen, die unter der Armutsschwelle leben, nicht signifikant angestiegen ist. Frauen erhöhten ihre Erwerbsbeteiligung überdurchschnittlich, vielfach in Form von Minijobs. Die Lohnentwicklung zeigt, dass Erwerbstätige, die nicht von Armut betroffen sind, im betrachteten 20-Jahres-Zeitraum von einem realen Lohnanstieg profitierten, wohingegen sich der Bruttostundenlohn bei regelmäßig Erwerbstätigen, die von Armut betroffen sind, nicht signifikant veränderte, sondern vielmehr zwischen 1999 und 2012 gesunken ist. Die Analyse zum Bildungsniveau weist aus, dass in der Gruppe der regelmäßig Erwerbstätigen seit 2006 ein Anstieg des Anteils der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss zu verzeichnen ist. Im gleichen Zeitraum ist das Armutsrisiko für diese Menschen angestiegen. Insgesamt wird deutlich, dass auch eine regelmäßige Erwerbsarbeit viele Menschen nicht vor Armut schützt und (politische) Gegenmaßnahmen erforderlich sind. ■

many in the form of mini-jobs. Wage developments show that those in continuous employment and not living below the poverty line benefited from wage increases in the twenty year period, whereas this was not the case for those living below the poverty line. In fact, their real hourly wages declined between 1999 and 2012. The analysis of qualification levels since 2006 shows that in the group of the continuously employed, the proportion of the employed without a vocational qualification has increased and in the same period of time, the risk of poverty for this group has also increased. Overall, this analysis reveals that continuous employment does not protect employees against income poverty and (political) measures are necessary. ■

WSI-MITTEILUNGEN 4/2021, PP 315-322

CAROLIN LINCKH, ANITA TIEFENSEE

### Poverty Despite Regular Employment

For the period 1999–2018, this article analyses the labour market and socio-structural developments of regularly employed people who live below or above the poverty line. The analysis shows an increasing proportion of the regularly employed to be living above the poverty line whereas regular employment among those living below the poverty line has not significantly increased. An above-average number of women increased their labour market participation –

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN  
IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE  
UNTER [WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE](http://WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE)