

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, SEITEN 87-95

HAJO HOLST, STEFFEN NIEHOFF

Covid-19, soziale Klasse und Arbeitspolitik

Wie Arbeitnehmer*innen den Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie erleben

Auf der Basis des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ untersucht der Beitrag, wie abhängig Beschäftigte den arbeitspolitischen Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie erleben. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln weist deutliche Klassenungleichheiten auf: Am geringsten ist sie unter Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden – jenen Klassen, die unter den abhängig Beschäftigten am stärksten unter den negativen Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie leiden. Die Differenzen in den Bewertungen des Umgangs der Arbeitgeber mit der Pandemie gehen jedoch nicht – das zeigt eine Regressionsanalyse – auf die besondere Betroffenheit der Klassen mit gesundheitlichen Risiken oder wirtschaftlichen Lasten zurück. Verantwortlich sind vielmehr Ungleichheiten in der Wahrnehmung der Arbeitspolitik der Arbeitgeber. Unabhängig von der Klassenlage bilden die Bewertungen der Corona-bezogenen Arbeitspolitik den wichtigsten Faktor für die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie. Allerdings fühlen sich Dienstleistende und Produktionsarbeitende seltener gut informiert als die anderen Klassen, erfahren seltener Beteiligungsmöglichkeiten, empfinden die Lastenverteilung im Unternehmen seltener als gerecht und sehen sich häufiger von ihrem Arbeitgeber nicht angemessen vor einer Infektion geschützt. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, PP 87-95

HAJO HOLST, STEFFEN NIEHOFF

Covid-19, Social Class and Labour Politics

How Workers Experience their Employer's Handling of the Pandemic

Based on the Working World Monitor "Work-

ing in the Corona Crisis" (*Arbeiten in der Corona-Krise*), this article examines how dependent employees experience their employer's handling of the pandemic in terms of labour policy (*Arbeitspolitik*). Levels of satisfaction with the employers' handling of the corona crisis indicate striking class inequalities: It is lowest among service workers and production workers – those classes that, among wage earners, suffer most from the negative consequences of Covid-19. However, the less positive assessment of employers' handling of the pandemic is not – as regression analysis shows – due to production and service workers being more affected by health risks or economic burdens. Rather, inequalities in perceptions of employers' labour policies are responsible. Regardless of class, evaluations of corona-related labour policies are the most important determinant of workers' satisfaction with employer actions in the pandemic. The lower level of satisfaction with employers during the pandemic is grounded in the fact that service and production workers are less likely to feel well informed by their employer, more likely to experience a participation deficit, less likely to perceive the distribution of risks and burdens within the company as fair and more likely to feel inadequately protected from the virus at their workplace. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, SEITEN 96-106

TANJA BUCH, LUTZ EIGENHÜLLER,
SILKE HAMANN, PER KROPP, ANNE OTTO,
DUNCAN ROTH, HOLGER SEIBERT

Regionale Arbeitsmarktdisparitäten in der ersten Corona-Welle

Die coronabedingte Zunahme der Arbeitslosigkeit variiert in der ersten Welle der Pandemie erheblich zwischen den 401 deutschen Kreisen und Städten. Das gilt sowohl für die Stärke des Arbeitsmarktschocks zu Beginn der Krise als auch für etwaige Erholungstendenzen in deren Verlauf bis Frühherbst 2020. Für diese Zeitspanne können in einer Sequenzmusteranalyse vier Cluster der regionalen Entwicklung der Arbeitslosigkeit identifiziert werden, die sich in eine Rangfolge von einem günstigen Ver-

lauf während der ersten sieben Monaten der Pandemie bis zu einem ungünstigen Verlauf bringen lassen. Die Ergebnisse einer vertieften Regressionsanalyse deuten auf eine Verfestigung bzw. Verschärfung bereits bestehender Arbeitsmarktdisparitäten im Bundesgebiet hin: Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit für einen (eher) ungünstigen Krisenverlauf und der Strukturschwäche einer Region, der Verortung in Ostdeutschland sowie einem vergleichsweise hohen Vorkrisenniveau der Arbeitslosigkeit. Zudem gehören Städte, und hier besonders solche mit hoher Bedeutung des Beherbergungsgewerbes und der Arbeitnehmerüberlassung, mit größerer Wahrscheinlichkeit zu einem Cluster mit ungünstigem Verlauf. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, PP 96–106

TANJA BUCH, LUTZ EIGENHÜLLER,
SILKE HAMANN, PER KROPP, ANNE OTTO,
DUNCAN ROTH, HOLGER SEIBERT

Regional Labour Market Disparities during the First Wave of the COVID-19 Pandemic

The increase in unemployment as a result of COVID-19 during the first wave of the pandemic varied considerably amongst the 401 cities and administrative districts in Germany. This applies to the severity of the initial shock to the labour market as well as the subsequent development of the recovery throughout autumn 2020. For this time frame a sequence analysis identified four clusters of regional developments in unemployment, ranging from favourable to unfavourable developments in the first seven months of the pandemic. The results from an ordered logistic regression analysis indicated that pre-existing regional disparities were reinforced or intensified during the first wave of the pandemic. There is a correlation between the probability of an unfavourable development in the crisis and a structural weakness in the region, locations in east Germany and regions with higher rates of unemployment before the crisis. Moreover, results show that labour markets in cities and those places with a greater share of employees in the hospitality sector belonged to a cluster that fared worse. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, SEITEN 107–118

EVA KIRNER, SANDRA KLATT,
REINHARD BAHNMÜLLER, BETTINA SEIBOLD,
RAINER SALM, WALTER MUGLER, YALCIN KUTLU

Empirische Befunde zur Konzeptdebatte um Digitalisierung und Lean Management

Der Beitrag nimmt die Konzeptdebatte um das Verhältnis der Rationalisierungskonzepte Lean Management und Digitalisierung zum Anlass für eine empirische Bestandsaufnahme. Die Befunde in digitalisierungsaktiven Betrieben zeigen, dass der Industrie-4.0-Diskurs einen Digitalisierungsschub initiiert hat. Dieser trifft in der Praxis auf Lean-Strukturen, die meist nur einzelne Lean-Elemente umfassen und v. a. in bestimmten Produktionsbereichen angewandt werden. In der betrieblichen Realität existieren vielfältige, teils widersprüchliche Wechselwirkungen zwischen Lean Management und Digitalisierung, da unterschiedliche Lean-Strukturen auf mannigfaltige Digitalisierungsschwerpunkte in diversen Betriebsbereichen treffen: Erstens können intensive Erfahrungen mit Lean Management verstärkend auf Digitalisierungsinitiativen wirken und werden als entscheidende Voraussetzung für erfolgreiche Digitalisierung angesehen. Zweitens kann Digitalisierung auch Standardisierung und Restrukturierung nach Lean-Konzepten anstoßen. Und drittens können bisherige Lean-Effekte durch zusätzliche Flexibilitätspotenziale gesteigert werden. In keinem untersuchten Fall behindert oder zerstört Digitalisierung Lean-Strukturen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, PP 107–118

EVA KIRNER, SANDRA KLATT,
REINHARD BAHNMÜLLER, BETTINA SEIBOLD,
RAINER SALM, WALTER MUGLER, YALCIN KUTLU

Empirical Findings on the Conceptual Debate around Digitalisation and Lean Management

This article takes the conceptual debate about the relationship between the rationalisation concepts of lean management and digitalisation as an opportunity for an empirical review.

The findings in digitalisation-active companies show that the Industry 4.0 discourse has triggered a wave of digitalisation that is more than a short-term fad. In practice, this concerns lean structures that usually only comprise individual lean elements and are primarily applied in certain areas in the production. In operational reality, there are diverse, sometimes contradictory interactions between lean management and digitalisation, since different lean structures meet manifold digitalisation priorities in various operational areas. First, intensive experience with lean management can have a reinforcing effect on digitalisation and (where available) is seen as a decisive prerequisite for successful digitalisation. Second, digitalisation can also trigger standardisation and restructuring according to lean concepts and third, previous lean effects can be enhanced by additional flexibility potential. In no case does digitalisation hinder or destroy lean structures. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, SEITEN 119–128

PAUL SEVERIN LÖWE, PETER VALET

Reformen im öffentlichen Dienst Auswirkungen auf Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen von 1993 bis 2018

Seit den 1990er Jahren fanden umfassende Reformen im öffentlichen Dienst statt. Bekannt ist, dass vor allem durch großflächige Privatisierungen im gesamten öffentlichen Dienst umfangreich Personal abgebaut wurde und freie Stellen zunehmend in Teilzeit oder befristet besetzt wurden. Weit weniger ist bekannt, ob Bund, Länder und Kommunen die Reformen einheitlich oder auf verschiedene Weise umgesetzt haben, ob sie unterschiedliche Auswirkungen auf Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen hatten und inwieweit die Reformen Geschlechterungleichheiten im öffentlichen Dienst verändert haben. Zur Beantwortung dieser Fragen wurden Daten der Vollerhebungen zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 1993 bis 2018 neu aufbereitet und differenziert nach Beschäftigungsstatus, auf Bundes-, Landes- und

Kommunalebene und nach Geschlecht analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass zwar alle betrachteten Gruppen von den Reformen betroffen waren, jedoch in sehr unterschiedlichem Ausmaß. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, PP 119–128
PAUL SEVERIN LÖWE, PETER VALET

Public Sector Reforms

Implications for Civil Servants and Public Employees from 1993 to 2018

Major reforms have changed the face of the German civil service since the 1990s. We know that extensive downsizing resulted from large-scale privatisation throughout the public sector and that a growing number of vacant positions were filled only on a part-time or temporary basis. So far, we have little insight into whether the entire public sector was affected by these developments or whether the consequences were directed at certain subgroups. To answer these questions, the authors have reprocessed registry data from the Federal Statistical Office for the years 1993–2018 and analysed it separately for civil servants and employees at the federal level, state level, municipal levels and by gender. The results indicate that all groups that we looked at were affected by the reforms but to considerably varying degrees. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, SEITEN 129–136
SOPHIE ALTSCHUL, INGRID ARTUS,
EMILIE DOBROVLSKI, GÜLTEN GIZEM FESLI,
ANDREAS FISCHER, SASKIA GEINZER,
ESTHER KLASSEN, ADÈLE SAILER-MVA

Werkstudierende und Gewerkschaften

An vielen Hochschulstandorten sind Werkstudierende mittlerweile hochrelevant – für Betriebe und Gewerkschaften. Bislang stehen sie jedoch kaum im Fokus der Arbeits- und Industriezoologie, der Hochschulforschung oder auch gewerkschaftlicher Organisationsdebatten. Der Beitrag skizziert Erkenntnisse eines qualitativ ausgerichteten Forschungsprojekts

zur Arbeitssituation, Erwerbs- und Gewerkschaftsorientierung von Werkstudierenden in einigen Großbetrieben der süddeutschen Metall- und Elektroindustrie. Dabei zeigt sich, dass die Erwerbssituation der Werkstudierenden zugleich privilegiert und prekär ist. Einem vergleichsweise hohen Verdienst und qualifizierten Tätigkeitsprofilen stehen nicht immer tätigkeitgerechte Eingruppierungen sowie eine innerbetriebliche, aber auch gewerkschaftliche Wahrnehmung als Randbelegschaft gegenüber. Auch wenn Werkstudierende gewerkschaftlich organisiert sind, zeigt sich bei vielen eine ausgeprägte Distanz zu den Gewerkschaften und innerbetrieblichen Interessenvertretungen. In Anbetracht einer zunehmenden Akademisierung der Arbeitswelt plädiert der Beitrag für eine stärkere Fokussierung auf diese Beschäftigtengruppe und für die bessere Repräsentation von (Werk-)Studierenden in der gewerkschaftlichen Arbeit. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, PP 129–136
SOPHIE ALTSCHUL, INGRID ARTUS,
EMILIE DOBROVLSKI, GÜLTEN GIZEM FESLI,
ANDREAS FISCHER, SASKIA GEINZER,
ESTHER KLASSEN, ADÈLE SAILER-MVA

Working Students (*Werkstudierende*) and Trade Unions

At many university locations, working students (*Werkstudierende*) have become a highly relevant form of student employment for companies and trade unions alike. To date, however, they have not been the focus of labour and industrial sociology, university research or even debates on union organising. This article outlines the findings of a research project on the work situation, work values and trade union orientation of working students in several large companies in the metal and electrical industry in southern Germany. The study shows that the employment situation of working students is both privileged and precarious. Relatively high earnings and qualified job profiles are not always matched by appropriate pay scale groupings and the perception within the company and in the trade unions is of a marginal

workforce. Even when the working students are a member of a union, they have a pronounced distance to the union and internal co-determination. In the light of the increasing academisation of the world of work, the article argues for a stronger focus on this group of employees and improved representation of working students in the trade unions. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, SEITEN 137–147
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

Tarifpolitischer Jahresbericht 2021: Tarifpolitik im zweiten Jahr der Corona-Pandemie

Der aktuelle jährliche Tarifbericht des WSI-Tarifarchives umfasst eine ausführliche Analyse der Tarifrunde 2021 mit einem Überblick über Forderungen und Abschlüsse und einer Kalkulation der jährlichen Tarifsteigerungen. Im Durchschnitt stiegen die Tariflöhne im Jahr 2021 nominal um 1,7%. Angesichts einer Inflationsrate von 3,1% mussten die Tarifbeschäftigten Reallohnverluste von durchschnittlich 1,4% hinnehmen. Allerdings hat die Vereinbarung von steuer- und abgabenfreien Corona-Prämien den Reallohnverlust etwas abgemildert. 2022 dürften die Tariflöhne zwar wieder kräftiger ansteigen, eine Lohn-Preis-Spirale ist jedoch nicht in Sicht. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, PP 137–147
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

Annual Report 2021: German Collective Bargaining in the Second Year of the Covid-19 Pandemic

The current annual collective bargaining report of the WSI Collective Agreement Archive contains a comprehensive analysis of the 2021 bargaining round and gives an overview of the demands and results as well as a calculation of the annual wage increases. In 2021 collectively agreed wages grew on average 1.7 per cent in nominal terms. In view of an inflation rate of 3.1 per cent, workers covered by collective

agreements had to accept real wage losses of 1.4 per cent on average. In 2022, collectively agreed wages are likely to rise more strongly again, but a wage-price spiral is not in sight. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, SEITEN 148–159
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einer neuen Mindestlohn- politik in Deutschland und Europa

Der WSI-Mindestlohnbericht enthält aktuelle Daten über Mindestlöhne aus insgesamt 37 Ländern in Europa und einigen ausgewählten außereuropäischen Staaten. Nach einer eher verhaltenen Mindestlohnentwicklung im Coronajahr 2021 sind die Mindestlöhne Anfang 2022 wieder deutlich stärker gestiegen. Den Hintergrund hierfür bilden zum einen höhere Inflationsraten, von den die Beschäftigten im Niedriglohnsektor im besonderen Maße betroffen sind. Darüber hinaus lässt sich in vielen Ländern ein längerfristiger Trend hin zu einer strukturellen Erhöhung des jeweiligen Mindestlohniveaus beobachten, um auch im Mindestlohnbereich ein Einkommen zu gewährleisten, das nicht nur das Existenzminimum absichert, sondern auch eine sozio-kulturelle Teilhabe ermöglicht. Mit ihrem Vorschlag für eine Europäische Mindestlohnrichtlinie hat die Europäische Kommission diesen Trend aufgegriffen und versucht, in der Europäischen Union gemeinsame Kriterien für angemessene Mindestlöhne zu etablieren. Im Mittelpunkt stehen hierbei die im internationalen Rahmen gebräuchlichen Schwellenwerte für die Angemessenheit des Mindestlohns von 60 % des Median- und 50 % des Durchschnittslohns. Die hierzulande noch für 2022 geplante gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € würde Deutschland vom bisherigen Nachzügler in der Mindestlohnpolitik zu einem Vorreiter für die Durchsetzung angemessener Mindestlöhne in Europa machen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2022, PP 148–159
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

WSI Minimum Wage Report 2022: Towards a New Minimum Wage Policy in Germany and Europe

The WSI Minimum Wage Report contains current data on minimum wages from 37 countries in Europe and a selected number of non-European countries. After a weak development of minimum wages in 2021, which reflected economic uncertainty triggered by the Corona pandemic, minimum wages increased at a faster pace at the beginning of 2022. The acceleration came against a backdrop of higher inflation rates, which particularly affect employees in the low-wage sector. In addition, a longer-term trend towards a structural increase in minimum wage levels can be observed in many countries. The objective is to raise minimum wages to an adequate level that does not only meet subsistence needs, but is commensurate with socio-cultural participation in society. With its proposal for a European minimum wage directive, the European Commission has taken up this trend and attempted to establish a common set of criteria for adequate minimum wages in the European Union. Central to this effort are the threshold values for the adequacy of minimum wages, which are commonly set at 60 per cent of the median wage and 50 per cent of the mean wage. With the planned increase of Germany's minimum wage to 12 €, the country would move away from its long-held position of a straggler to re-position itself at the vanguard of the list of those countries establishing an adequate minimum wage in Europe. ■

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