

# Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, SEITEN 79–88

SANDRA JAWORECK, MARKUS HERTWIG,  
CARSTEN WIRTH

## Insourcing im Verarbeitenden Gewerbe: Verbreitung, Motive und die Rolle der Digitalisierung

In diesem Beitrag wird auf Basis einer quantitativen repräsentativen Management-Befragung sowie von Fallstudien die Bedeutung von Insourcing im Verarbeitenden Gewerbe und seinen Subbranchen untersucht. Dabei werden auch die zugrundeliegenden Motive für und Formen der Insourcing-Prozesse analysiert. Es zeigt sich, dass Insourcing ein relevantes Phänomen ist und relativ betrachtet häufiger in marktlichen als in netzwerkförmigen Geschäftsbeziehungen erfolgt. Die ehemaligen Geschäftspartner\*innen, von denen ingesourct wird, sind vor allem Onsite (auf dem eigenen Werksgelände), in der Region oder in Deutschland und weniger im Ausland lokalisiert. Betroffen sind vor allem Kernbereiche von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes wie die Produktion oder die Forschung und Entwicklung. Erwartungsgemäß handelt es sich beim Insourcing um eine Managemententscheidung. Hat ein Betrieb einen Betriebsrat, ist dieser ca. in einem Drittel der Fälle in die Entscheidung involviert. Überraschenderweise wird von den Befragten angegeben, dass mittels Insourcings vor allem die Flexibilität erhöht werden soll. Die ökologische Nachhaltigkeit ist laut Managementangaben (nur) von mittlerer Bedeutung. Die fortschreitende Digitalisierung wird die Dynamiken der Restrukturierung aller Voraussicht nach erhöhen. Die Befunde liefern für Management und Interessenvertretung Hinweise zur Reflexion

der Wertschöpfungstiefe. Betriebsräte sollten für die Möglichkeiten und Grenzen des Insourcings mittels Beratung und gewerkschaftlicher Bildung (noch) stärker sensibilisiert werden. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, PP 79–88

SANDRA JAWORECK, MARKUS HERTWIG,  
CARSTEN WIRTH

## Insourcing in the Manufacturing Sector: Distribution, Motives and the Role of Digitalisation

In this article, the significance of insourcing in the manufacturing sector and its subsectors is examined based on a quantitative representative management survey and case studies. The underlying motives for, and forms of, insourcing processes are also analysed. The findings reveal that insourcing is a relevant phenomenon, occurring relatively more frequently in market-oriented than in network-based business relationships. The former business partners providing insourcing are primarily located onsite (at the company's own premises), in the region, or within Germany, and less frequently abroad. Core areas of manufacturing companies, such as production or research and development, are particularly affected. As expected, insourcing is a management decision. In cases where a company has a works council, it is involved in the decision-making process in approximately one-third of the cases. Surprisingly, respondents indicate that the primary goal of insourcing is to increase flexibility. According to management statements, ecological sustainability is of only moderate importance. Data shows that digitalisation is likely to increase the dynamics of restructuring. The findings provide insights for both management and representation of interests regarding reflection on the depth of val-

ue chains. Works councils should become more aware of the possibilities and limitations of insourcing through consultation and trade union training programs. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, SEITEN 89–97

HENDRIK BRUNSEN, AGNES FESSLER,  
YANNICK KALFF, HAJO HOLST

### Arbeiten in bioökonomischen Produktionsprozessen

Eine qualitative Analyse von Arbeit und Beschäftigung in Chemie, Landwirtschaft und Pharmazie

Die Umstellung auf eine Bioökonomie soll dem menschengemachten Klimawandel entgegenwirken. Für die Betriebe bedeutet dies eine veränderte stoffliche Basis der Produktion. Der Beitrag untersucht qualitativ die bislang nur randständig beachteten Folgen bioökonomischer Produktionsprozesse für die Arbeitenden. Mittels Expert\*inneninterviews und Betriebsfallstudien aus der Landwirtschaft, Chemie und Pharmazie werden drei zentrale Herausforderungen im biobasierten Produktionsprozess herausgearbeitet, die sich direkt auf die Arbeitsbedingungen auswirken: Standardisierungsgrenzen durch die ‚natürlich-lebendige‘ Produktionsbasis, eine vergleichsweise schwache Marktposition und ein hoher Arbeits- und Fachkräftemangel. Für die Arbeitenden werden diese Herausforderungen spürbar durch hohe Wissens- und Flexibilitätsanforderungen, eine hohe Arbeitsintensität sowie eine Verstetigung und sogar Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse – und zwar nicht nur für Akademiker\*innen. Die Befunde zeigen, dass Ausbildungsberufe, atypische und geringquali-

fizierte Arbeit ein – bislang unterschätzter – Bestandteil der Bioökonomie sind. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, PP 89–97

HENDRIK BRUNSEN, AGNES FESSLER,  
YANNICK KALFF, HAJO HOLST

### Working in Bio-economic Production Processes

A Qualitative Analysis of Work and Employment in Agriculture, Chemistry and Pharmacy

The aim of transformation to a bio-economy is to counteract the effects of anthropogenic climate change. For companies, this implies a change in the material basis of production. This article utilises a qualitative research approach to examine the consequences of production processes in the bio-economy for workers who have so far received only marginal attention. In case studies from agriculture, chemistry and pharmacy and including interviews with experts, three key challenges of bio-economic production are identified that have a direct impact on working conditions: standardisation limits due to the ‘living’ production base, a comparatively weak market position and a high shortage of (skilled) labour. For workers, these challenges demand high levels of knowledge, flexibility and labour intensity, including a perpetuation and even expansion of atypical employment relationships – not only for academics. The findings show that apprenticeships, and also atypical and low-skilled work are components of the bio-economy that to date are widely underestimated. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, SEITEN 98–106

THOMAS LÜHR, TOBIAS KÄMPF

### KI und der Wandel von Angestelltenarbeit

Zum „blinden Fleck“ der aktuellen Automatisierungsdebatte

Der Beitrag analysiert den Wandel von Angestelltenarbeit vor dem Hintergrund der digitalen Transformation. Ausgangspunkt ist ein Automatisierungsschub, der durch erweiterte Möglichkeiten der Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) geprägt ist. Auf der Grundlage empirischer Befunde werden die qualitativen Veränderungstendenzen von Arbeit in den Blick genommen, und zwar sowohl aus der Anwenderperspektive der Sachbearbeiter\*innen als auch aus der Sicht der hochqualifizierten Entwickler\*innen und Implementoren neuer KI-Lösungen. Insgesamt wird ein Strukturwandel von Angestelltenarbeit konstatiert, der nicht nur das Risiko von Jobverlusten, sondern auch Potenziale für eine Aufwertung und Höherqualifizierung hervorbringt und sich im Angestelltenbewusstsein manifestiert. In arbeitspolitischer Perspektive eröffnen sich Anknüpfungspunkte für eine Vorwärtsstrategie im Sinne eines nachhaltigen Umbaus von Beschäftigung. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, PP 98–106

THOMAS LÜHR, TOBIAS KÄMPF

### AI and the Transformation of White-collar Work

On the “Blind Spot” of the Current Automation Debate

This article analyses the transformation of white-collar work against the backdrop of dig-

ital transformation. The starting point is a surge in automation that is characterised by expanded possibilities in the use of artificial intelligence (AI). On the basis of empirical findings, the trends in qualitative changes in work are analysed, both from the user perspective in typical fields of office work and from the perspective of highly qualified developers and implementers of new AI solutions. Overall, a structural change in white-collar work has been observed, which not only harbours the risk of job losses, but also the potential for upgrading and upskilling and is also manifested in the consciousness of employees. From a labour policy perspective, there are approaches which open up the way towards a forward strategy in terms of a sustainable restructuring of employment. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, SEITEN 107-119  
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

### **WSI-Mindestlohnbericht 2024: Reale Zugewinne durch die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie**

Der diesjährige WSI-Mindestlohnbericht nimmt über die Entwicklung der Mindestlöhne zum Stichtag 1. Januar 2024 Bestand auf. Er stützt sich auf Daten aus 38 Ländern in Europa und Übersee. Innerhalb der Europäischen Union stiegen die Mindestlöhne im Vorjahresvergleich im Median nominal um 9,5 %, und auch preisbereinigt verblieb im Median ein Plus von 2,5 %. In 14 der 22 berücksichtigten EU-Staaten stiegen die Mindestlöhne real um mindestens 1 %, in sieben davon um 5 % oder mehr. Der Bericht führt dies auch auf den Einfluss der EU-Mindestlohnrichtlinie zurück. Eine Ausnahme hiervon ist Deutschland, wo die Anhebung

durch die Mindestlohnkommission auf 12,41 € nicht ausreichte, um Kaufkraftverluste auszugleichen. Um das in der Richtlinie verankerte Ziel von 60 % des Medianlohns zu erreichen, wäre hierzulande für das Jahr 2024 ein Mindestlohn in Höhe von gut 14 € notwendig gewesen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, PP 107-119  
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

### **Minimum Wage Report 2024: Real Gains through the Implementation of the European Minimum Wage Directive**

This year's WSI Minimum Wage Report chronicles the development of minimum wages as of January 1, 2024. It is based on data from 38 countries in Europe and elsewhere. Within the European Union, the median increase of minimum wages was 9.5 % in nominal terms compared to the previous year, and there was also a median increase of 2.5 % in price-adjusted terms. In 14 out of the 22 EU countries included in the report, minimum wages rose by at least 1 % in real terms, and by 5 % or more in seven of them. The report attributes this in part to the influence of the EU Minimum Wage Directive. One exception to this is Germany, where the increase to €12.41, as recommended by the Minimum Wage Commission, was insufficient to compensate for losses in purchasing power. In order to achieve the target of 60 % of the median wage set out in the directive, a minimum wage of just over €14 would have been necessary in Germany for 2024. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, SEITEN 120-130  
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

### **Tarifpolitischer Jahresbericht 2023: Offensive Tarifpolitik angesichts anhaltend hoher Inflationsraten**

Der aktuelle jährliche Tarifbericht des WSI-Tarifarchivs umfasst eine ausführliche Analyse der Tarifrunde 2023 mit einem Überblick über Forderungen und Abschlüsse und einer Kalkulation der jährlichen Tarifsteigerungen. Im Durchschnitt stiegen die Tariflöhne im Jahr 2023 nominal um 5,5 %. Bei einer Inflationsrate von 5,9 % konnte die Kaufkraft der Tarifbeschäftigten 2023 annähernd gesichert werden. Zugleich besteht nach wie vor ein erheblicher Nachholbedarf angesichts der Kaufkraftverluste in den Vorjahren 2021 und 2022. Angesichts wieder sinkender Inflationsraten fordern die Gewerkschaften für die Tarifrunde 2024 deutlichere Reallohnzuwächse. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, PP 120-130  
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

### **Collective Bargaining in Germany 2023: Offensive Wage Policy in the Light of Persistently High Inflation Rates**

The current annual collective bargaining report of the WSI Collective Agreement Archive contains a comprehensive analysis of the 2023 bargaining round and gives an overview of the demands and results as well as a calculation of the annual wage increases. In 2023 collectively agreed wages grew on average 5.5 % in nominal terms. With an inflation rate of 5.9 %, the purchasing power of employees covered by collec-

tive agreements was almost secured in 2023. At the same time, there is still considerable pent-up demand in view of the loss of purchasing power in the previous years 2021 and 2022. In view of falling inflation rates, the trade unions are once again calling for more significant real wage increases for the 2024 round of collective bargaining. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, SEITEN 131-136

STEFAN BÄR, VERONICA E. STEINWEG,  
DOMINIK DAUNER

### **Verbesserte Ausbildungsbedingungen in der Pflege?**

Auswirkungen des Pflegeberufgesetzes auf die Praxisanleitung im Krankenhaus

Der Beitrag untersucht die aktuelle Situation der Praxisanleitung im Krankenhaus vor dem Hintergrund des 2020 eingeführten Pflegeberufgesetzes. Im Rahmen einer Fallstudie wurden auf einer Intensivstation eines Maximalversorgers und dessen angeschlossener Pflegefachschule qualitative Interviews durchgeführt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Änderungen auf regulativer Ebene aktuell nicht zwingend in Änderungen auf operativer Ebene im Krankenhaus übersetzen. In der Praxis kann der gesetzlich vorgeschriebene Anteil an Praxisanleitung regelmäßig nicht eingehalten werden, wodurch die Qualität der Ausbildung leidet und ihr Erfolg von Einzelpersonen abhängig ist. Es scheint, als würde mit der Einführung des neuen Pflegeberufgesetzes keine strukturelle Stärkung der Praxisanleitung einhergehen. Diese wäre jedoch dringend notwendig, um der gesetzlich formulierten zentralen Rolle der Praxisanleitung vor dem Hintergrund des Fach-

kräftemangels in der Pflege gerecht werden zu können. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2024, PP 131-136

STEFAN BÄR, VERONICA E. STEINWEG,  
DOMINIK DAUNER

### **Improved Vocational Training Conditions in Nursing?**

Impact of the Nursing Profession Act (Pflegeberufgesetz) on Practice Guidance in Hospitals

Against the background of the Nursing Professions Act introduced in 2020, the article examines the current situation of practice guidance in hospitals. Qualitative interviews were conducted in an intensive care unit of a German maximum care provider and its affiliated nursing school. Analysis of these interviews indicates that changes at the regulatory level do not necessarily result in changes at the organisational level of hospitals. Hence, the legally prescribed proportion of practice guidance cannot regularly be met on site, so that the quality of vocational training suffers and its success depends on individuals and their willingness to participate. It seems that the new Nursing Professions Act is not accompanied by a structural strengthening of practice guidance. However, this would be urgently necessary in addressing the legally formulated central role of practice guidance against the backdrop of the shortage of skilled workers. ■

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN

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