

# Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, SEITEN 81-89

STEFAN SCHOPPENGERD, VALERIE AUER,  
MARKUS WISSEN

## Zwischen Vereinnahmung und Demokratisierung

Beschäftigtenbeteiligung  
in der Dekarbonisierung der Industrie

Im Beitrag wird nach dem Verhältnis von Transformationsverständnis und Partizipationsansätzen am Beispiel von Betrieben in einer industriell geprägten Region gefragt. In theoretischen Diskussionen zur sozial-ökologischen Transformation wird die Partizipation von abhängig Beschäftigten als eine Dimension der gerechten Gestaltung von Umbruchsprozessen (*Just Transition*) verhandelt, steht hier allerdings auch in Verbindung mit einem gesellschaftspolitisch ambitionierten Verständnis von Transformation. Dem pragmatischen Transformationsverständnis im betrieblichen Handgemenge entspricht ein Beteiligungsansatz des partizipativen Modernisierungsmanagements, wie auf Grundlage einer explorativen Fallstudie herausgearbeitet wird. Auch in diesem Rahmen finden sich allerdings Demokratisierungsimpulse, die wertvolle Hinweise für eine weitergehende Politisierung sozial-ökologischer Transformation beinhalten. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, PP 81-89

STEFAN SCHOPPENGERD, VALERIE AUER,  
MARKUS WISSEN

## Between Integration and Democratisation

Employee Participation  
in Industrial Decarbonisation

The article examines the relationship between concepts of transformation and models of participation, using the example of companies in a highly industrialised region in Germany. In theoretical discussions on socio-ecological transformation, the participation of employees is framed as a dimension of a just transition and linked to a socio-politically ambitious understanding of transformation. The pragmatic understanding of transformation in ongoing restructuring processes corresponds to a participation approach of participative modernisation management, as is shown on the basis of an explorative case study. However, democratisation impulses can also be found in this context, including valuable indications for a further politicisation of the socio-ecological transformation. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, SEITEN 90-98

ROBIN MOHAN

## Pflege zwischen Macht und Ohnmacht – Der Fachkräftemangel in Krankenhäusern

Der Fachkräftemangel wird in jüngster Zeit wieder vermehrt diskutiert. In der Regel wird unterstellt, dass er die Machtposition der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern verbes-

sert. Der Beitrag widmet sich der Frage, warum dieses Machtpotenzial bisher nicht in stärkerem Maße genutzt wird. Es wird dabei davon ausgegangen, dass diese Frage in verschiedenen Arbeitsfeldern unterschiedlich zu beantworten ist, da jeweils spezifische Konstellationen von Angebot und Nachfrage vorherrschen. Das wird anhand der Krankenhauspflege spezifiziert. Dabei werden auch die Deutungen der Arbeitsmarktsituation durch die Akteur\*innen selbst fokussiert, denn sie bilden einen Teil der Konstellation von Macht und Ohnmacht, werden jedoch in der bisherigen Forschung zu wenig berücksichtigt. Auf der Grundlage von Interviews mit Führungs- und Pflegekräften, die im Rahmen von qualitativen Betriebsfallstudien in drei Krankenhäusern durchgeführt wurden, wird gezeigt, dass der Fachkräftemangel eine ambivalente Wirkung hat: Er wird zwar zum Teil von den Pflegenden als zu nutzendes Machtpotenzial interpretiert, begründet jedoch auch ein Narrativ der kollektiven Handlungsunfähigkeit. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, PP 90-98

ROBIN MOHAN

## Between Power and Paralysis – the Shortage of Nursing Staff in Hospitals

The discussions around the shortage of skilled labour have intensified again of late. It is generally assumed that labour shortage improves the power of workers vis-à-vis employers. This article examines why this power potential is not being utilised to a greater extent. The author argues that this question must be answered differently in different fields of work, as specific constellations of labour supply and demand are relevant here. This is illustrated by analysing the field of hospital nursing. The analysis also in-

cludes the market actors' own interpretations of the labour market situation. Although these contribute to the constellation of power and paralysis, they have not been given sufficient consideration in previous research. Based on interviews with managers and nursing staff, which were conducted as part of qualitative case studies in three hospitals, it is shown that the shortage of skilled labour has an ambivalent effect: Although it is partly interpreted by nurses as a potential power to be leveraged, it also constitutes a narrative of collective inability to act. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, SEITEN 99-107  
MILENA PREKODRAVAC

## Betriebsratsvorsitzende als Verantwortungsträger\*innen?

Portrait  
einer heterogenen Interessenvertretung

Der Beitrag untersucht das Verantwortungsverständnis von Betriebsratsvorsitzenden als spezifische Akteursgruppe, die sowohl im betrieblichen als auch im gesellschaftlichen Kontext agiert. Auf der Basis von 36 qualitativen Interviews wird analysiert, wie Betriebsratsvorsitzende Verantwortung subjektiv interpretieren und praktisch ausfüllen. Dabei zeigt sich, dass Verantwortung nicht nur durch rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, sondern ebenso durch biografische Prägungen und soziale Kontexte bestimmt wird. Die Forschung identifiziert vier idealtypische Muster: Verantwortung als Bedarfs-, Pflicht-, Leistungs- und Konfliktorientierung. Diese Muster verdeutlichen das Spannungsfeld zwischen individueller Integrität, betrieblicher Praxis und gesellschaftlichen Erwartungen. Im Beitrag wird ar-

gumentiert, dass Verantwortung weit über formale Pflichten hinausgeht und als moralisches Engagement verstanden werden muss, das den sozialen Zusammenhalt und die Mitgestaltung der Arbeits- und Lebenswelt fördert. Trotz unterschiedlicher Ausprägungen bleibt die Übernahme von Verantwortung ein verbindendes Element betrieblichen Handelns und trägt wesentlich zu Gerechtigkeit und demokratischer Teilhabe bei. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, PP 99-107  
MILENA PREKODRAVAC

## Works Council Chairpersons as Bearers of Responsibility?

Portrait  
of a Heterogeneous Interest Group

This article analyses the understanding of responsibility of works council chairpersons as a specific group of actors who act both in the company and in the social context. Based on 36 qualitative interviews, it analyses how works council chairpersons subjectively interpret responsibility and how they put it into practice. It is shown that responsibility is not only determined by legal and institutional framework conditions, but also by biographical influences and social contexts. Research has identified four ideal-typical patterns: responsibility as needs-, duty-, performance- and conflict-orientation. These patterns illustrate the tension between individual integrity, organisational practice and social expectations. The author argues that responsibility goes far beyond formal duties and must be understood as a moral commitment that promotes social cohesion and the co-design of the working and living environment. Despite its different forms, the assumption of responsibility remains a unifying element of corporate

behaviour and contributes significantly to justice and democratic participation. ■

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, SEITEN 108-121**  
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

### **WSI-Mindestlohnbericht 2025: Neuorientierung der Mindestlohn- politik führt zu realer Aufwertung**

Auf Basis von Daten für 38 Länder in Europa und Übersee analysiert der diesjährige WSI-Mindestlohnbericht die Entwicklung der Mindestlöhne zum Stichtag 1. Januar 2025. Innerhalb der Europäischen Union hat sich das nominale Wachstum der Mindestlöhne zwar etwas abgeschwächt, lag mit 6,2 % im Median aber weiterhin verhältnismäßig hoch. Aufgrund rückgängiger Inflationsraten verblieb nach der Preisbereinigung mit 3,8 % im Median aber ein stärkeres Realwachstum als in den Vorjahren. Getragen wird die Entwicklung insbesondere von den osteuropäischen EU-Ländern. Der WSI-Mindestlohnbericht führt die Entwicklung auf eine Neuorientierung der nationalen Mindestlohnpolitiken im Zuge der Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie zurück. Wie der Bericht zeigt, sind die dort verankerten Schwellenwerte für einen angemessenen Mindestlohn von 60 % des Median- und 50 % des Durchschnittslohns inzwischen in vielen Ländern als Zielvorgaben übernommen worden. ■

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, PP 108-121**  
MALTE LÜBKER, THORSTEN SCHULTEN

### **WSI Minimum Wage Report 2025: Reorientation of Minimum Wage Policy Leads to Real Increases**

Based on data for 38 countries in Europe and

overseas, this year's WSI Minimum Wage Report analyses the development of minimum wages as of 1 January 2025. Within the European Union, nominal growth in minimum wages has weakened somewhat, but remained relatively high with a median growth rate of 6.2 %. However, due to declining inflation rates, real growth remained stronger than in previous years at a median growth rate of 3.8 %. The increase was driven in particular by the Eastern European EU countries. The WSI Minimum Wage Report attributes this development to a reorientation of national minimum wage policies in the course of the implementation of the European Minimum Wage Directive. As the report shows, the thresholds for an adequate minimum wage, laid down at 60 % of the median wage and 50 % of the average wage in the directive, have been adopted as targets in many countries. ■

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, SEITEN 122-131**  
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

### **Tarifpolitischer Jahresbericht 2024: Anhaltend hohe Tarifabschlüsse trotz rückläufiger Inflationsraten**

Der aktuelle jährliche Tarifbericht des WSI-Tarifarchives umfasst eine ausführliche Analyse der Tarifrunde 2024 mit einem Überblick über Forderungen und Abschlüsse und einer Kalkulation der jährlichen Tarifsteigerungen. Im Durchschnitt stiegen die Tariflöhne im Jahr 2024 nominal um 5,4 %. Bei einer Inflationsrate von 2,2 % konnte die Kaufkraft der Tarifbeschäftigte 2024 erstmals wieder deutlich erhöht werden. Damit wurde etwa die Hälfte der Reallohnverluste der Vorjahre ausgeglichen. Die Gewerkschaften sehen jedoch nach wie vor einen tarifpolitischen Nachholbedarf und stellen für

die Tarifrunde 2025 entsprechend hohe Tarifforderungen. ■

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, PP 122-131**  
THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

### **Collective Bargaining in Germany 2024: Continued High Wage Settlements Despite Declining Inflation Rates**

The current annual collective bargaining report of the WSI Collective Agreement Archive contains a comprehensive analysis of the 2024 bargaining round and gives an overview of the demands and results as well as a calculation of the annual wage increases. In 2024, collectively agreed wages grew by 5.4 % on average in nominal terms. With an inflation rate of 2.2 %, the purchasing power of employees covered by collective agreements increased significantly again for the first time in 2024. This compensated for around half of the real wage losses of the previous years. However, the trade unions still see a need to catch up in terms of real wages and are making correspondingly high pay demands for the 2025 pay round. ■

**WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, SEITEN 132-138**  
ANGELIKA KÜMMERLING, TIMOTHY RINKE

### **Zur Nutzung von Zeitrechten und Zeitoptionen in deutschen Betrieben**

Ergebnisse  
einer quantitativen Betriebsbefragung

Die Anzahl an gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Zeitrechten wie Elternzeit, Pflegezeit und Wahloptionen hat in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen. Wenig ist jedoch

darüber bekannt, wie häufig diese Zeitrechte von Arbeitnehmer\*innen in Anspruch genommen werden und wie Personalverantwortliche die Zeitrechte einschätzen. Dieser Beitrag zielt darauf ab, die existierende Lücke anhand der Ergebnisse einer eigenen Befragung von Betrieben ab 50 Beschäftigten ( $N=1015$ ) zu schließen. Unsere Studie zeigt, dass die Nutzung von Zeitrechten weit verbreitet ist. Zwei Drittel der befragten Betriebe berichten, dass in den letzten fünf Jahren drei oder mehr Zeitrechte von den Beschäftigten in Anspruch genommen wurden. Dabei variiert die Nutzung von Zeitrechten sowohl nach Art des Zeitrechts als auch nach betrieblichen Merkmalen wie Betriebsgröße, Branche, betriebliche Mitbestimmung und Betriebsdemografie. Die befragten Personalverantwortlichen sehen in der Nutzung von Zeitrechten und -optionen einen positiven Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, zur Bindung von Mitarbeitenden an den Betrieb und zur Förderung der Beschäftigungszufriedenheit. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, PP 132–138  
ANGELIKA KÜMMERLING, TIMOTHY RINKE

## The Use of Flexible Working and Time-over-Money Options in German Companies

Results  
of a Quantitative Company Survey

The number of statutory, collectively or company-agreed flexible working provisions such as parental leave, care leave and options to choose time over money has increased in Germany in recent years. However, little is known about how often these rights are used by employees and how they are assessed by HR management. With this article we aim to close the existing gap based on the results of a survey we

conducted among companies with 50 or more employees ( $N=1015$ ). Our study shows that the use of flexible working provisions is widespread. Two thirds of the companies surveyed reported that three or more of these provisions had been used by employees in the last five years. The use of these provisions varies according to both the type of provision and company characteristics such as size, sector, co-determination and company demographics. The HR managers surveyed see the use of flexible working provisions as a positive contribution to increasing employer attractiveness and employee retention as well as employee satisfaction. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, SEITEN 139–145  
MARTINA MAAS, HARTMUT SEIFERT

## Arbeitszeiterfassung

Aktuelle Befunde zu ihrer Verbreitung und betrieblichen Organisation

Der Beitrag präsentiert auf Basis einer Betriebsbefragung Befunde zur Verbreitung und Organisation der Arbeitszeiterfassung. Er zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Betriebe, selbst Kleinstbetriebe, die Arbeitszeiten der Beschäftigten dokumentiert. Händische und systemische Erfassungsmethoden halten sich in etwa die Waage. Die Zeiterfassung ist in Betrieben mit und ohne Homeoffice in etwa gleich verbreitet. Die Organisation der Arbeit in Form von Homeoffice scheint demnach kein Hemmnis für die Einführung einer Arbeitszeiterfassung zu sein, und umgekehrt scheint diese auch nicht dem mobilen Arbeiten im Wege zu stehen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 2/2025, PP 139–145  
MARTINA MAAS, HARTMUT SEIFERT

## Time Recording

Recent Findings on its Prevalence and Organisation

Based on an establishment survey, the article presents empirical findings on the prevalence and organisation of time recording. It shows that the vast majority of establishments, even the smallest ones, document their employees' working time. Manual and systemic time recording methods are broadly balanced. Time recording is almost equally widespread in establishments with and without remote working options. The organisation of work in the form of working from home does not seem to be a barrier to the introduction of time recording and, conversely, does not seem to be an obstacle to remote work. ■

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