UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

Werner Nienhüser / Heiko Hoßfeld / Esther Glück

A Typology of Different Forms of Support for Employee Participation (*Mitbestimmung*). Results of a Qualitative Study

Conference „What does co-determination do? What can we learn from research?“ – 11 June 2018,
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Research question and background

„Attitudes“ towards Employee Participation (Mitbestimmung)

Funded by the Hans Boeckler Foundation

Telephone survey (n = 3,203); random sample, German population, age 15-65+

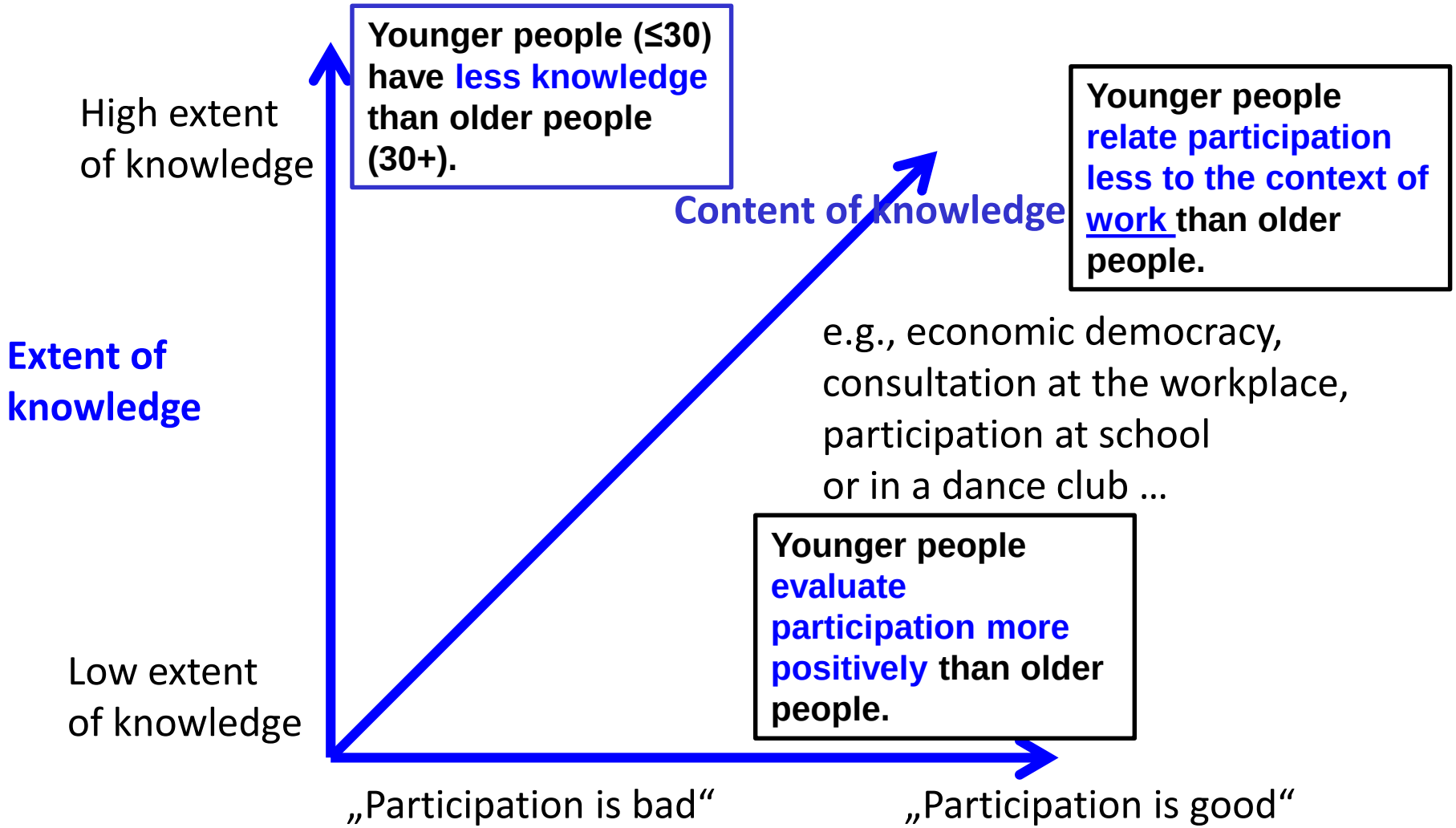
Qualitative interviews (n= 41);
age 16-36 (median: 25)

Relevance of the research question

- Thinking influences behaviour
- Institutions like the German system of codetermination need support
- Positive attitudes/thinking → positive effects on engagement for these institutions

What do we mean by „think of“?

Participation (*Mitbestimmung)*



Evaluation of *Mitbestimmung* (affective-emotional dimension; attitudes in the narrower sense)

Results of our qualitative interviews

Sample of younger people

Socio-demographic Background	n
Blue Collar Employees (Facharbeiter)	4
White Collar Employees (Angestellte)	11 (highly qualified: 4)
Apprentices, Pupils	6
Students	19
Unemployed	1
All	41

Median Age: 25 (16-36)
University Degree: 11

Method:
1. Structured questionnaire filled out before the interview
2. Qualitative interview

Extent of Knowledge

How much **do people know about employee participation?**

Knowledge of Participation (*Mitbestimmung*) - (Extent)

Interviewee: „Okay, a works council, it´s already in the name, works in a company and gives counsel. A works council (…) gets together to optimize the company, to check the status on production, employees, cost performance and whatnot. And that´s what it´s all about, to improve something. (…)" (Interview 1)

Befragte: „Okay ein Betriebsrat, steht im Namen schon drin, steckt im Betrieb und berät (...). Ein Betriebsrat (...) setzt sich ja zusammen, um sich im, um das Unternehmen zu optimieren, um zu schauen, was ist an, ja, an Produktion, an Mitarbeitern, an Kostenleistungen, schieß mich tot, vorhanden. Und es geht ja eigentlich immer darum, um etwas zu verbessern. Keiner möchte Stillstand haben oder Rückschritt. (…) Das wäre jetzt so mein Gedanke dahinter." (Interview 1)

Interviewee : „(…) not union, (...) the name escapes me *again*."
Interviewer: „works council."
Interviewee: „Oh right, yeah, the works council."

Befragter : „… nicht Gewerkschaft, (...) mir fehlt jetzt *wieder* das Wort."
Interviewer: „Betriebsrat."
Befragter: „Nee, ja, genau, der Betriebsrat."

Typology of Participation Support

Dimension Thinking of participation	1. Conser-vative advocates (n= 9)	2. Ambivalent advocates (n = 21)	3. Proponents of equal participation (n = 3)	4. Proponents of economic democracy (n = 4)	5. The resigned (n = 2)
Evaluation	rather positive	rather positive	very positive	very positive	positive in general, negative in practice
Knowledge	little knowledge	little knowledge	more knowledge	more knowledge	little knowledge; negative experiences
Type / function of participation	protection from arbitrary employer action	weak participation rights	(limited) right to co-decision	economic democratization	participation unnecessary
Attitude to social status quo	approval	approval	critical approval	refusal	approval

Type 1:
Conservative advocates (n= 9)

- Evaluate participation rather positive, but know little about it
- Want limited participation - protection against arbitrary employer action, rights to information and consultation
- Want no extension of these rights (no real co-determination rights)
  - Employer has to have the final say in every decision
  - Employees are not competent enough, not enough knowledge
  - Someone has to assume responsibility
  - Group egoism of employees (but not of employers)

Adherence to social and organizational order

Type 1:
Conservative advocates (n= 9)

Question of the interviewer regarding further participation rights:

“(…) that’s the way it works and it won’t work otherwise. And at the moment, this works quite well. (…) it's not without reason that we have decision-makers, there are career paths with a reason. Otherwise, everyone could have the same position, everyone would have the same income, everyone has the same say and everyone would be equal.“ (Interview 29)

Frage der Interviewerin nach weitergehender Mitbestimmung:

„…so funktioniert es und anders funktioniert es halt nicht. Und so funktioniert es im Moment auch gut. … dafür haben wir nicht umsonst Entscheidungsträger, wir haben nicht umsonst gestaffelte Position (…). Sonst könnte jeder die selbe Position haben, jeder würde das selbe Einkommen haben, jeder hat das selbe Mitspracherecht und alle wären gleich.“ (Interview 29)

Type 2:
Ambivalent advocates (n = 21)

- Evaluate participation rather positive, but know little about it
- Want limited participation: only rights to information and consultation (but stronger rights than conservative advocates)
- Have an „on the one hand – on the other hand“-attitude:
  - On the one hand:
    Vague support, emphasis on individual participation (at the workplace level);
  - On the other hand:
    Little confidence in the competence of employees, especially in economic decisions

Positive assessment of (individual) participation, but no confidence in the competence of workers

Type 2:
Ambivalent advocates (n = 21)

Question of the interviewer regarding the evaluation of works councils:

Interviewee: „It's divided. On the one hand they take a stand for the employees. But on the other hand, I do get the feeling that, according to the media, they‘re in the way sometimes. (…)" (Interview 26)

Frage der Interviewerin nach der Einschätzung des Betriebsrates:

„Zweigeteilt. Zum einen setzen sie sich natürlich sehr für die Mitarbeiter ein. Zum Teil habe ich aber auch manchmal das Gefühl, dass, wenn man so die Medien hört, dass die manchmal im Weg stehen. Also ich war noch in keinem Betriebsrat drin, aber ich habe manchmal das Gefühl, dass der Betriebsrat manchmal wirklich bis auf das Blut kämpft, nur damit sie ihren Willen durchsetzen können und dadurch dann die ganze Firma auf Dauer gefährden.“ (Interview 26)

Type 3:
Proponents of equal participation (n = 3)

- Stronger positive evaluation (according to the results of the structured survey, too)
- Know more about participation, sometimes have experiences (Works Council)
- Want (limited) co-determination, exceeding mere rights to information and consultation – countervailing power

Countervailing power, but not too much

Type 3:
Proponents of equal participation (n = 3)

Interviewee: (…) My ideal is to have an employee representative and an employer representative come together to talk about the current situation. (…) if there are layoffs planned, you look into it and, even as an employee, you may come to the conclusion, yes there is currently no other option, no evidence for alternatives. But if I can provide the employer with other evidence that he can understand, then there is a chance that you can simply say: ok you have convinced me. (…) (Interview 23)

Befragter: Ne, es ist doch schon eine Überzeugung von mir. Das Idealbild ist jetzt wirklich, wenn man einen Arbeitnehmervertreter und einen Arbeitgebervertreter an einem Tisch sitzen hat und man unterhält sich über die aktuelle Situation. (…) Und ein einfaches Beispiel: wenn Kündigungen anstehen, dann ist es vielleicht auch so, dass man darauf guckt und auch als Arbeitnehmer sagen muss, ja wir haben im Moment keine andere Chance, weil die Fakten sprechen einfach dagegen. Wenn ich aber dem Arbeitgeber andere Fakten liefern kann, die er auch nachvollziehen kann dann ist es ja eine Chance, dass man dann einfach sagt: ok du hast mich überzeugt. Daher ist es halt dann sinnvoll dieses zu kanalisieren durch gewisse Vertreter, weil es bringt halt nichts wenn man mit über 200 Leuten darüber diskutiert. (Interview 23)

Type 4:
Proponents of economic democracy (n = 4)

- Demand strong employee power, sometimes even the socialization of the means of production
- Have significantly more knowledge than the other types
- Are often politically engaged

Current co-determination – a step on the path to a different model of society

Type 4:
Proponents of economic democracy (n = 4)

Interviewee: “(…) the workforce should have a say in everything, actually. And I would prefer such a management to be no decision-making instance but the capital should rather be socialized and everyone should have a say. After all, these are their means of production they work with, they will know what to do." (Interview 33)

Befragter: „… sollte eigentlich die Belegschaft alles mitbestimmen dürfen. Und so ein Management würde ich mir eigentlich gar nicht vorstellen als Entscheidungsebene, sondern das Kapital sollte schon vergemeinschaftet werden und alle sollten mitbestimmen dürfen. Schließlich sind das ja deren Produktionsmittel, mit denen die arbeiten, die werden schon wissen, was sie dann machen.“ (Interview 33)

Type 5:
The Resigned (n = 2)

- See participation as positive in general, as negative in practice
- Know little; have had negative experiences, often second hand
- Do not feel addressed by the actors of participation

Participation might be necessary, but futile in practice

Type 5:
The Resigned (n = 2)

Interviewee: “But even there they manipulate to the max. That's why to me right now the works council is totally unnecessary. Well, I think it’s all always said – that's good, a union is good (…). But ultimately they’re all, let’s say, corrupt." (Interview 33)

Befragter: „Aber selbst da wird ja beeinflusst bis zum Gehtnichtmehr. Deswegen ist für mich im Moment der Betriebsrat eigentlich total überflüssig. Also ich finde, es wird ja alles immer gesagt, das ist gut, eine Gewerkschaft ist gut, (…). Aber im Endeffekt werden die alle doch nur, ich sage mal, bestochen.“ (Interview 25)

Summary

- Very little knowledge (only small differences due to education or work experiences).
- In the interviewees‘ thinking, employee participation and its institutions play only a minor role.
- One important conclusion: a positive attitude towards participation does not necessarily mean a positive attitude towards current forms of employee participation and certainly not a tendency to participate in the institutions of employee participation.
- **But the fact remains: participation is seen very positively** – a result based on our qualitative interviews and on our telephone survey**.**