

Hegemonie durch Partizipation oder Partizipationsbedürfnis als gegenhegemoniales Potential?

Überlegungen zu betrieblicher Herrschaft und Diskursen anhand von Datenmaterial aus dem Projekt ParDiMon

Hegemonie spielt in vielen Branchen und Berufsgruppen eine zentrale Rolle bei der Aufrechthaltung von betrieblicher Herrschaft. Das bedeutet, dass die Belegschaft ihrer Rolle im Produktionsprozess bis zu einem gewissen Grad zustimmt. Burawoy (1979) bezeichnet diesen Modus der betrieblichen Herrschaft bei seiner Konzipierung von idealtypischen „Factory Regimes“ in Anlehnung an Antonio Gramscis Hegemoniebegriff als „hegemoniales Regime“. Einen Gegensatz dazu stellt das „despotische Regime“ dar, bei dem die Aufrechthaltung der Beteiligung von Arbeiter:innen am Akkumulationsprozess vor allem durch Angst und Zwang hergestellt und stabilisiert wird. Auch wenn im hegemonialen Regime „Zwang nie ganz abwesend ist“ (Flecker 2017, S. 182), müssen Arbeiter:innen hier stärker von ihrer Teilnahme am Produktionsprozess „überzeugt“ werden. Die Zustimmung der Belegschaft zur betrieblichen Herrschaft stützt sich auf unterschiedliche Aspekte wie nachvollziehbare Regeln (betriebliche Herrschaft als „legale Herrschaft“ (Weber 2019)) und – vor allem in Österreich in Deutschland – betriebliche Mitbestimmung als (mehr oder weniger ausgeprägte) Mitsprachemöglichkeit der Belegschaft bei der Ausgestaltung der Regeln im Unternehmen.

Ob das Ausmaß an betrieblicher Partizipation / Mitbestimmung für die Legitimierung betrieblicher Herrschaft ausreicht, hängt wiederum mit unterschiedlichen Faktoren zusammen. So beschreibt auch Burawoy das hegemoniale Regime als durch die institutionellen und materiellen Bedingungen des wohlfahrtsstaatlichen Kapitalismus geprägt – stark ausgeprägte Mitbestimmungsansprüche der Arbeiter:innenschaft werden durch diese Gegebenheiten gestützt. Aber auch Diskurse sind in diesem Zusammenhang ein relevanter Faktor. Das wird beispielsweise daran deutlich, wie der neoliberale Diskurs „den Wettbewerb, den ökonomischen Erfolg und die Mächte des Marktes verabsolutiert“ (Flecker 2017, S. 185) und so betriebliche Mitbestimmung delegitimiert. Auch im Diskurs rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt wird betriebliche Mitbestimmung in ihrer aktuellen Form als legitimitätsstiftender Aspekt betrieblicher Herrschaft angegriffen und verteidigt (Kuhlmann und Rüb 2020).

Generell steht betriebliche Partizipation im Diskurs rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt hoch im Trend. In einem Beitrag für den Momentum Kongress 2022 wurde der Frage nachgegangen, ob und inwiefern der Konsens bezüglich der Relevanz betrieblicher Mitsprachemöglichkeiten bei Digitalisierungsprojekten im Unternehmen, der sich von Managementliteratur bis zum gewerkschaftlichen Positionspapier erstreckte, als fruchtbarer Nährboden für eine Demokratisierung der Arbeitswelt eingeordnet werden kann. Im Rahmen einer explorativen Literaturrecherche stellte sich jedoch heraus, dass der vermeintlich Klassengrenzen überschreitende Konsens in der positiven Einordnung von Mitsprachemöglichkeiten bei der Ausgestaltung von Digitalisierungsprozessen keiner genaueren Betrachtung standhält. Je nach Sprecher:in variieren die Begründungsmuster hinter der Forderung nach mehr betrieblicher Partizipation zwischen effizienztheoretischer Akzeptanzschaffung im Sinne einer neoliberalen Wettbewerbsideologie und ethisch-humanistischem „Gestaltungsoptimismus“ im Sinne von Beschäftigungssicherheit und guter

Arbeitsbedingungen. Potenziell gegenhegemoniale Äußerungen im Sinne eines demokratiethoretischen Begründungsmusters sind bis dato Mangelware im Digitalisierungsdiskurs, der Diskurs findet innerhalb der legitimierenden, korporatistischen Bedeutungszusammenhänge statt (Pretterhofer 2022).

Mit dem hiermit eingereichten Beitrag sollen diesmal anhand von Daten aus dem Projekt „Partizipations-Digitalisierungs-Monitor“ (ParDiMon) Überlegungen dazu angestellt werden, inwiefern der Versuch einer gegenhegemonialen Diskursführung ein zielführendes Projekt im Sinne einer Demokratisierung der Wirtschaft darstellen kann. Doch worum geht es überhaupt bei ParDiMon? Aktuell wird im Rahmen dieses Projektes untersucht, inwiefern die Möglichkeit zur betrieblichen Partizipation im Kontext der Digitalisierung in der Arbeitsrealität der Wiener unselbstständig Beschäftigten vorhanden ist und ob das Versprechen der humanen Arbeitsbedingungen durch Partizipationsmöglichkeiten tatsächlich empirisch belegbar ist. Außerdem wird der Frage nachgegangen, wer partizipieren-, und somit am Versprechen humaner Arbeit teilhaben kann, und wer nicht, welche Ressourcen neben etwaigen soziodemographischen Merkmalen Einfluss auf die Partizipationsmöglichkeiten haben sowie inwiefern etwaige Partizipationsmöglichkeiten zu einer ökologisch nachhaltigen Ausgestaltung digital-technologischer Arbeitsmittel eingesetzt werden (können). Zum Zeitpunkt des Momentum-Kongress ist der Forschungsprozess abgeschlossen, die erhobenen Daten sollen als Grundlage für die Überlegungen zur Anschlussfähigkeit gegenhegemonialer Diskurse rund um betriebliche Partizipation im Kontext der Digitalisierung herangezogen werden.

Neben einigen Einblicken in die zentralen Ergebnisse der Studie wird im Sinne der oben dargestellten Fragestellung für den Momentum Kongress 2023 eine kleine Sonderauswertung umgesetzt. Dabei werden zwei Variablen im Mittelpunkt stehen, mit denen der herrschaftslegitimierende Charakter von Mitsprachemöglichkeiten bei der Ausgestaltung der Digitalisierung anhand von Einstellungen der Teilnehmenden erhoben werden soll. Entlang von Analysen dazu, wie das Antwortverhalten bei den entsprechenden Items entlang unterschiedlicher Kategorien variiert soll sich der Frage angenähert werden, inwiefern spezifisches Wissen einer gegenhegemonialen Diskursführungsstrategien im Sinne einer Demokratisierung der Arbeitswelt den Weg ebnen kann und was das Ganze mit der Ökologisierung der Arbeitswelt zu tun hat.

1 Literaturverzeichnis

Burawoy, Michael (1979): Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism. Chicago, London: University of Chicago Press.

Flecker, Jörg (2017): Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Wien: Facultas (Utb Soziologie, 4860).

Kuhlmann, Martin; Rüb, Stefan (2020): Wirkmächtige Diskurse - betriebliche Auseinandersetzungen um Digitalisierung.

Pretterhofer, Nicolas (2022): Von der digitalen Transformation zur demokratischen Transformation? Über unterschiedliche Verständnisse betrieblicher Partizipation im Digitalisierungsdiskurs. Paper zum Momentum Kongress 2022. Wien.

Weber, Max (2019): Typen der Herrschaft. Reclams Universal-Bibliothek. 1. Auflage. Hg. v. Andrea Maurer. Ditzingen: Reclam Verlag (Reclams Universal-Bibliothek). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:24-epflicht-1316387>.