

Mit dem Digitalisierungsdiskurs zum hegemonial-demokratischen Arbeitsregime?

Akzeptierter Autoritarismus

„Warum arbeiten die Arbeiter?“ (Berger 1995) Diese Frage beschäftigt Arbeitssoziolog:innen bereits seit längerem und stellt in abgewandelter Form auch die grundlegende Frage des vorliegenden Beitrags dar: „Warum arbeiten Arbeiter:innen unter diesen Bedingungen?“ Schließlich ist es verwunderlich: Obwohl wir in einem demokratisch verfassten, politischen System leben und diese Tatsache Großteiles positiv bewerten (für Österreich siehe Starkbaum, Johannes et al. 2023, S. II), scheint die Tatsache einer mit gewissen Einschränkungen als autoritärer charakterisierbarer Wirtschaft wenig Widerstand hervorzurufen. Dass „Besitzer*innen eines Unternehmens bestimmen was mit ihrem „Kapital“ gemacht werden soll“ (Schneider und Frey 2022, S. 49), ist „hegemoniale ökonomische Logik“ (Vey 2015, S. 60).

Diesem „Wirtschaftsautoritarismus“ werden aus unterschiedlichen Gründen demokratische Alternativen als wünschenswerte Gegenmodelle gegenüberstellt. Mit Hinblick auf die Klimakrise sowie Krisen der Demokratie, scheint ein gegenhegemoniales Projekt mit der Zielsetzung der Demokratisierung von Wirtschaft als vielversprechende Alternative zum Bestehenden. Neben Änderungen der Eigentumsverhältnisse von Unternehmen zur Ermöglichung von Planbarkeit wirtschaftlicher Tätigkeiten im Sinne der Allgemeinheit, bedarf es hierzu auch einer Demokratisierung der Arbeitsorganisationen selbst. Der vorliegende Beitrag widmet sich der hegemonialen Stabilisierung des Wirtschaftsautoritarismus und Potentialen einer demokratischen Gegen-Hegemonie im Rahmen des Diskurses rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt (Digitalisierungsdiskurs) auf der Organisationsebene. Schließlich häuften sich hier in den letzten Jahren zahlreiche, mit positiven Bewertungen verknüpfte Artikulationen zu betrieblicher Partizipation und damit zur zentralen Praxis demokratischer Einflussnahme auf die Arbeitsorganisation.

Die nachfolgende Spurensuche nach sich auftuenden Möglichkeitsräume für gegen-hegemoniale Potentiale, führt zuerst durch einen kurzen Aufriss des Digitalisierungsdiskurses. Wie sich zeigen wird, findet dieser aktuell eher im Inneren eines Wahrheitshorizonts der aktuellen Herrschaftsverhältnisse statt. Der zweite Schritt der Spurensuche basiert auf Datenmaterial aus einem aktuellen Forschungsprojekt, im Rahmen dessen Fragen zu Zusammenhängen betrieblicher Partizipation und Arbeitsbedingungen untersucht wurden. Daten aus diesem Projekt können herangezogen werden um – in überschaubarem Ausmaß – zu untersuchen, ob die Möglichkeiten betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung mit den normativen Erwartungshaltungen der Beschäftigten übereinstimmen, oder ob sich Hinweise auf eine bereits stattfindende Politisierung betrieblicher Herrschaft feststellen lassen. Vorab gilt es jedoch noch zu klären, inwiefern die aktuelle Ordnung auf Ebene der Arbeitsorganisation hegemonial stabilisiert wird und warum ein Projekt der demokratischen Hegemonie wünschenswert. Den theoretischen Unterbau der Überlegungen liefern Ernesto Laclau und Chantal Mouffe (2020).

Am Ende dieses Beitrags stehen schließlich mehr offene Fragen als Antworten, mehr neue Impulse für zukünftige Forschungsaktivitäten als eindeutige empirische Antworten auf formulierte Fragestellungen. Trotzdem zeichnet sich entlang des Beitrags eine klare Stoßrichtung für gegen-hegemoniale Kämpfe um hegemonial-demokratische Arbeitsregime ab, deren Konkretisierung abschließend versucht wird.

Hegemonie und autoritäre Arbeitsregime

In einem ersten Schritt wird nun geklärt, warum das Bestreben nach einer Demokratisierung von Arbeitsorganisationen (auch) ein Kampf um Hegemonie ist. Hierbei spielt die eingangs zitierte Frage nach den Gründen für die Unterordnung von Arbeiter:innen in autoritären Arbeitsregimen eine zentrale Rolle. Zur Untersuchung von Mechanismen, Umständen und Strukturen, die für Aufrechterhaltung und den Wandel des sozialen Gefüges Arbeit verantwortlich sind, wurden bereits unterschiedliche Begriffe etabliert. Unter „Betrieblicher Herrschaft“ wird „die soziale Ordnung im Betrieb selbst, also (...) wie die Folgebereitschaft innerhalb der Organisation gesichert wird [untersucht].“ (Flecker 2017, S. 181) Von Interesse ist, wie Herrschaft im Betrieb legitimiert-, und damit Folgebereitschaft hergestellt wird. Beim Begriff der „Arbeitskontrolle“ rückt die „Transformationsfrage“ in den Mittelpunkt. Wie kann die am Arbeitsmarkt gekaufte Arbeitskraft am besten in verausgabte Arbeit im Sinne maximaler Kapitalakkumulation transformiert werden? (Marrs 2018) Unter „betriebliche Sozialordnung“ wird die „sozial-moralischen Grundlagen des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses“ (Kotthoff 2017, S. 91) untersucht. Hierbei interessiert auch der Einfluss der sozialen Umwelt von Arbeitsorganisationen auf die Grundlage dieses Verhältnisses. Die „im Verlauf wiederkehrender industrieller Konflikte, temporärer Kompromisse und staatlicher Interventionen“ (Müller-Jentsch 2017, S. 179) evolutionär entstandenen, institutionellen Einbettungen von Arbeit, werden unter den Begriffen „industrielle Beziehungen“ oder „Arbeitsbeziehungen“ untersucht.

Betriebliche Partizipation als „formalisierte oder informelle Beteiligung der Beschäftigten oder ihrer RepräsentantInnen im Sinn von Einflussnahme, die entweder auf Belange des gesamten Betriebs gerichtet ist oder zumindest auf die Beeinflussung der eigenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bzw. auch der laufenden Arbeitsvollzüge abzielt“ (Eichmann et al. 2006, S. 21), spielt in Untersuchungen zu all diesen Konzepten eine zentrale Rolle. Bezogen auf betriebliche Herrschaft schreibt Jörg Flecker in etwa folgendes: „Ein besonderer Aspekt der betrieblichen Herrschaft und ihrer Legitimation liegt in den Möglichkeiten, die den Arbeitenden zur Beteiligung an Entscheidungen der Betriebsleitung geboten werden“ (Flecker 2017, S. 180). Abweichungen von absolut-autoritären Arbeitsorganisationen wie diese sind es, die zur Hegemonie bestehender Arbeitsregime beitragen.

Der Soziologe Michalel Burawoy widmet sein Buch „Manufacturing consens. Changes in the labor process under monopoly capitalism“ (1979) diesem Thema. In dem er Veränderungen der betrieblichen Herrschaft in einer Fabrik über 30 Jahre untersucht, stellte er einen Wandel des „Fabrikregimes“ fest. Demzufolge wurde das „despotische Fabrikregime“, in dem unmittelbarer Zwang als Umgang mit der Transformationsfrage zum Einsatz kam, durch ein „hegemoniales Fabrikregime“ abgelöst, welches sich durch die Zustimmung der Arbeiter:innen zur Autorität des Kapitals auszeichnet. Diese Zustimmung beruht unter anderem auf unterschiedlichen Rechten und Möglichkeiten, hierzu zählt auch die Mitbestimmung, beziehungsweise die Partizipation im Betrieb. Bei der Benennung dieses zweiten Idealtyps orientiert Burawoy sich am Hegemoniebegriff von Antonio Gramsci. In einem späteren Aufsatz beschreibt er vor dem Hintergrund von Globalisierung und Neoliberalismus den Wandel vom hegemonialen Fabrikregime zur hegemoniale Despotie in der US-Industrie (Burawoy und Smith 1985). Dieses Regime ist gekennzeichnet durch die „umfassende[n] Verpflichtung der Belegschaften auf Konkurrenz- und -(Markt-) Durchsetzungsfähigkeit als objektiviert-naturalisierten Sachzwang, bei sukzessiver Rücknahme der ehemals errungenen sozialpolitischen Rechte und Arbeitsstandards sowie arbeitsinhaltlicher Dimensionen.“ (Hürtgen 2020, S. 28) Die Zustimmung zum autoritären Arbeitsregime beruht hier auf der Akzeptanz vermeintlicher Sachzwänge des Wettbewerbs und einem daraus abgeleiteten Imperativ der notwendigen Unterordnung.

Hürtgen (2020) weist berechtigterweise darauf hin, dass diese von ihr im Sinne der Verallgemeinerung als „Arbeitsregime“ bezeichneten Idealtypen, keine linear aufeinanderfolgenden, sich gegenseitig ablösen Epochen darstellen, sondern auch nebeneinander existieren. So arbeiten vor allem Personen, die aufgrund von Patriarchat und Rassismus weniger Privilegien genießen als andere, häufiger unter despotischen Arbeitsregimen (ebd. 21-25)¹. Dieser wichtige Einwand macht deutlich, dass Autoritarismus in Arbeitsorganisationen nicht ausschließlich und überall (hauptsächlich) auf Hegemonie beruht, trotzdem stellt der Kampf um Hegemonie einen zentralen Schauplatz für Kämpfe um die Demokratisierung von Arbeitsorganisationen dar. Betriebliche Partizipation als demokratische Praxis in Arbeitsorganisationen fungiert bis zu einem gewissen Grad als Stütze bestehender Hegemonie, womit sie aber auch eine Angriffsfläche für gegen-hegemoniale Projekte anbietet. Zur Beurteilung dessen, in welche Richtung es diesbezüglich geht, lohnt sich ein Blick auf aktuelle Diskurse. Warum das so ist, wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

Diskurs und gegen-hegemoniales Potential

Das Konzept des „Diskurs“ wird vor allem mit dem Werk des französischen Sozialphilosophen Michel Foucault in Verbindung gebracht. Ohne in Stein gemeißelte Definition entwickelt Foucault dieses Konzept im Verlauf seines Schaffens ständig weiter. Allgemein kann Diskurs als Praktiken „des Denkens, Schreibens, Sprechens und auch Handelns, die diejenigen Gegenstände, von denen sie [handeln], zugleich selbst systematisch [hervorbringen]“ (Kammler et al. 2017, S. 234) verstanden werden. Dabei spielen Diskurse eine wichtige Rolle in der Stabilisierung von Herrschaft: „Wissen und Macht schließen sich zu wirkungsvollen Komplexen, zu Macht-Wissen-Komplexen zusammen, die diskursiv gesteuert, ein Regime des Wissens bilden. In ihm schließen sich heterogene Diskurse zu homogenen, hegemonial wirkenden Dispositiven zusammen.“ (Bublitz 2003, S. 59)

Laclau und Mouffe (2020) verbinden Gramscis Hegemonietheorie mit Foucaults poststrukturalistischer Diskurstheorie. Auch hier wird Diskurs „als grundlegende, soziale Realität konstituierende Praxis“ (Vey 2015, S. 53) beschrieben. Diese Konstituierung sozialer Realität findet innerhalb gewisser „Wahrheitshorizonte“ statt, die den Rahmen für mögliche- und nicht mögliche Artikulationen setzen. Hegemonie spielt dabei die Rolle der Stabilisierung des Horizonts. In Form einer „Doppelbewegung der Etablierung eines spezifischen Horizonts bei gleichzeitiger Exklusion anderer Horizonte“ (Vey 2015, S. 66) werden Herrschaftsverhältnisse über die Reproduktion stabilisierender, hegemonialer Deutungen von Realität reproduziert. Hegemonie manifestiert sich im „Sozialen“: „Diese gesellschaftlichen Verhältnisse, Regeln, Normen und Werte sind infolgedessen depolitisiert, weil sie aktuell nicht mehr zur Verhandlung stehen und ihr politischer Entstehungskontext vergessen wurde.“ (Vey 2015, S. 61) Die Politisierung des Sozialen durch dessen (Neu-)Aushandlung, das Aufzeigen seiner Entstehungsbedingungen sowie die Infragestellung bestehender Wahrheitshorizonte bilden den Kern gegen-hegemonialer Praxis. Hier kommt auch wieder der Diskurs ins Spiel: die Möglichkeit für gegen-hegemoniale Praxis hängt mit dem „diskursiven Möglichkeitsraum“ (Vey 2015, S. 62) zusammen. Dieser gibt den Rahmen für die Möglichkeit der Politisierung des Sozialen vor, setzt ihr aber auch Grenzen, womit auf die Situiertheit sozialer Kämpfe verwiesen wird.

An diese Überlegungen schließt das vorliegende Papier an, in dem der diskursive Möglichkeitsraum des Digitalisierungsdiskurses auf gegen-hegemoniale Potentiale überprüft wird. Der Impuls dieses Interesses ergibt sich aus dem häufigen Auftreten von Artikulationen

¹ Des Weiteren stellt sich die Frage, ob vor dem Hintergrund aktueller Analysen der Arbeitswelt Boltanski und Chiapello 2008, z.B.; Reckwitz 2020 die Formulierung eines Arbeitsregimes der hegemonialen Selbstverwirklichung oder ähnlichem sinnvoll erscheint, partizipatives Management und so

zum Thema der betrieblichen Partizipation in diesem Diskurs. Es stellt sich die Frage, ob eben diese Artikulationen den Möglichkeitsraum für eine Politisierung von Arbeitsregimen schaffen (können), indem bestehende Ausmaße betrieblicher Partizipation hinterfragt- und damit die Möglichkeit einer Neuverhandlung in Richtung demokratischerer Regime ermöglicht wird. Ob und inwiefern der Digitalisierungsdiskurs derartige, gegen-hegemoniales Potential mit sich bringen, wird weiter unten diskutiert. Vorab widmet sich der nächste Absatz den Vorteilen der Etablierung hegemonial-demokratischer Arbeitsregime.

Zur Notwendigkeit hegemonial-demokratischer Arbeitsregime

Warum handelt es sich bei dem Streben nach einer demokratischen Hegemonie im Bereich der Wirtschaft um ein erstrebenswertes Ziel? Im Zuge der Begründung entsprechender Positionen sollen im Folgenden vor allem zwei Argumente angeführt werden, die sich konkret auf die Bewältigung zweier, zentraler Krisen heutiger Gesellschaften – der Krise der Demokratie und die Klimakrise – beziehen. Im Zuge dessen werden zwei Begriffe eingeführt, die immer wieder zur Benennung von Gegenmodellen zum Wirtschaftsautoritarismus herangezogen werden: Wirtschafts- und Unternehmensdemokratie.

Beginnen wir mit der Wirtschaftsdemokratie, die als „Inbegriff aller ökonomischen Strukturen und Verfahren, durch die an die Stelle autokratischer Entscheidungen demokratische treten, die durch die Partizipation der ökonomisch Betroffenen und/oder des demokratischen Staates legitimiert sind“ (Vilmar und Niethammer 1975, S. 28) verstanden werden kann. Mit der Etablierung einer derartigen Verfasstheit von Wirtschaft ist an unterschiedlichen Stellen die Hoffnung einer Bewältigung der Klimakrise verknüpft, weil durch die Neuverteilung der Macht zugunsten demokratisch legitimierter Institutionen und/oder der „ökonomisch Betroffenen“ sowie die damit einhergehende Einschränkung der „privatkapitalistischen Eigentums- und Verfügungsrechte“ (Urban 2011a, S. 48) eine Ausrichtung der wirtschaftlichen Tätigkeiten nach dem Allgemeinwohl, und damit nach (sozial-)ökologischen Notwendigkeiten ermöglicht. Neben günstiger(er) Bedingungen für eine Transformation der Produktionsverhältnisse in Richtung ökologischer Nachhaltigkeit, hätte auch der Anspruch einer Abfederung der Auswirkungen dieser Transformation auf Beschäftigte Raum im oberen Bereich der Prioritätenliste (Wissen 2019, S. 483). Dieses und andere Argumente wird sich auch bedient, wenn die Vorteile einer öko-sozialen Wirtschaftsdemokratie gegenüber Vorstellungen von „grünem Wachstum“ oder „grünem Kapitalismus“ zu begründen. Das abgeleitete Plädoyer lautet „den Übergang zu einer öko-sozialen Wirtschaftsdemokratie und nicht etwa die grüne Modernisierung des gegenwärtigen Wachstumsmodells zu bewerben.“ (Urban 2022, S. 341)

Unternehmensdemokratie² als „die Führung und Gestaltung von Organisationen durch alle interessierten Mitglieder, um den jeweiligen Organisationszweck zu verwirklichen“ (Zeuch 2020, S. 119) stellt einen begünstigenden Aspekt für Wirtschaftsdemokratie dar. Mit Blick auf die vorliegende Definition von Wirtschaftsdemokratie bedarf dies einer Begründung: unter diese Definition würde schließlich auch ein demokratisch legitimierter Fünfjahresplan zur Ökologisierung der Wirtschaft fallen, dessen Implementierung dann durch autoritär geführte Arbeitsorganisationen umgesetzt wird. Folgt man jedoch der Argumentation des Buches „Der arbeitende Souverän“ von Axel Honneth (2022), scheint dieses Szenario wenig erfolgsversprechend. Die hier formulierte, normative Kritik an den Beschaffenheiten der Erwerbsarbeit, beruht unter anderem auf folgender Feststellung: „[G]roße Bereiche der gesellschaftlichen Arbeit (...) [sind] Ort einer Gegenwelt zur politischen Demokratie(...) [und damit ein] Ort, an dem systematisch diejenigen Fähigkeiten und Vermögen verlernt werden, die dort eigentlich normativ gefordert sind.“ (Honneth 2023, S. 212) Zu den günstigen

² Im Sinne eines breiteren Verständnisses war zuvor- und ist im weiteren Verlauf von demokratischen Arbeitsorganisationen die Rede.

Rahmenbedingungen in Arbeitsorganisationen, die eben jene, zur Ausübung der Rolle des demokratischen Souveräns ermöglichender Ausstattungen fördern, zählt nach Honneth unter anderem betriebliche Partizipation (Honneth 2023, S. 93–107).

„Nur derjenige wird jedoch ein Vertrauen auf den Ertrag und den Sinn demokratischer Verfahren entwickeln können, der auch schon während seiner täglichen Arbeit die Erfahrung macht, seine Absichten würden bei organisatorischen Entscheidungen über das Wie und Wozu der eigenen Tätigkeit irgendwie zählen und Berücksichtigung finden. (...) Ein Geist der Kooperation, wie er für die demokratische Deliberation erforderlich ist, wird sich daher auch schon am Arbeitsplatz einwickeln müssen; man wird von dem, der dort zum reinen Befehlsempfänger degradiert ist, nicht erwarten können, als politischer Bürger oder politische Bürgerin plötzlich eine Mentalität der Dialogbereitschaft und der wechselseitigen Rücksichtnahme an den Tag zu legen. (...) Das sich ausbreitende Desinteresse an demokratischen Verfahren und Praktiken - die vielzitierte "Politikverdrossenheit" - ist gewiss auch, wenn auch nicht ausschließlich, einer von zunehmender Prekarisierung, wachsender Vereinzelung und weithin bestehender Unterordnungszwängen geprägten Arbeitswelt geschuldet.“ (Honneth 2023, S. 103–104)

Unterstützt wird diese Aussage in etwa durch Ergebnisse der Leipziger Autoritarismusstudie aus dem Jahr 2020 (Decker und Brähler 2020). Festgestellt wird hier nicht nur ein positiver Zusammenhang zwischen der „subjektive Wahrnehmung der Beteiligungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt“ (Kiess und Schmidt 2020, S. 130) und Demokratiezufriedenheit, sondern auch ein negativer Zusammenhang mit rechtsextremen Einstellungen und Ungleichwertigkeitsideologien. Eine Demokratisierung von Arbeitsorganisationen trägt also zur Demokratisierung der Gesellschaft an sich bei. So schafft Demokratie in Arbeitsorganisationen günstige Ausgangsbedingungen für die Beteiligung der „ökonomisch Betroffenen“ an einer (öko-sozialen) Wirtschaftsdemokratie. Im Umkehrschluss stabilisiert Autoritarismus in Arbeitsorganisationen den Wirtschaftsautoritarismus. In den Arbeitsorganisationen anzusetzen, kann also eine zielführende Strategie in einem gegenhegemoniales Projekt zur Demokratisierung von Wirtschaft darstellen. Hierzu braucht es entsprechende diskursive Möglichkeitsräume. Um diese gegebenenfalls zu identifizieren, wird im nächsten Abschnitt untersucht, wie das Thema betriebliche Partizipation im Digitalisierungsdiskurs behandelt wird – als zentrale Herrschaftspraxis möglicher hegemonialdemokratischer Arbeitsregime, aber auch als Stütze bestehender Hegemonie?

Möglichkeitsräume im Digitalisierungsdiskurs?

In einem Beitrag aus dem Jahr 2019 formulierte die Arbeitssoziologin Sabine Pfeiffer zentrale, bisher unbehandelte Themenfelder der Arbeitsforschung im Kontext der Digitalisierung. Dabei kommt sie zu der Conclusio, dass unter anderem wirkmächtige Diskurse einen überaus relevanten, bisher zu wenig beachteten Forschungsgegenstand in diesem Zusammenhang darstellen und „von der Forschung zu Arbeitsbeziehungen nicht ausreichend systematisch untersucht [werden].“ (Pfeiffer 2019, S. 246) Seitdem erscheint dieses Artikels hat sich diese Forschungslücke nicht geschlossen. Mit dem vorliegenden Papier soll hierzu ein kleiner Beitrag geleistet werden. „Der Digitalisierungsdiskurs bezieht sich (...) auf einen sich bereits vollziehenden und zukünftig weiter voranschreitenden, weitreichenden Wandel der Arbeitswelt mit ambivalenten Wirkungen.“ (Kuhlmann und Rüb 2020, S. 23) Auch für diesen arbeitsweltbezogenen Digitalisierungsdiskurs und die darin enthaltenen Artikulationen mit Bezug auf Arbeitsregime gilt, dass es sich „weniger um einen Diskurs über etwas [handelt]. Stattdessen entsteht dieses Etwas mit seinen konkreten Eigenschaften erst durch die diskursive Produktion.“ (Vey 2015, S. 59)

Skepsis gegenüber Aussagen, denen zu Folge dieser Diskurs Möglichkeitsräume für die Entstehung hegemonial demokratischem Arbeitsregimes öffnet, in dem die hegemoniale Grundlage bestehender Arbeitsregime politisiert- und somit überwunden werden kann, ist durchaus berechtigt. Schließlich kommt es im Digitalisierungsdiskurs zu einer „Verschränkung der als linear und notwendig gedeuteten Technikentwicklung im Bereich der Informations- und

Kommunikationstechnologien mit einem neoliberalen gesellschaftspolitischen Programm“ (Flecker 2018, S. 20). Dabei wird die Notwendigkeit eben dieser Technologieentwicklung klar kapitalinteressensgeleitet begründet, es geht um Wettbewerbsvorteile im globalen Wettstreit der Wirtschaftsstandorte um neue Wachstumszyklen (Herr 2020). Die diskursive Großwetterlage scheint damit eher stabilisierend für Hegemonial-despotische Arbeitsregime, Möglichkeitsräume scheinen sich eher für eine Verschärfung der Despotie zu öffnen. Wie beispielsweise Simon Schaupp (2021) eindrücklich darstellt, trifft diese Vermutung auch zu: so werden auch im Kontext der Digitalisierung von Seiten der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände Rufe nach einer Deregulierung im Bereich der Mitbestimmungsrechte laut, da diesen die Bedeutung als Verzögerer, beziehungsweise Hindernis bei Digitalisierungsprojekten – und somit als Wettbewerbsnachteil – zugeschrieben wird (Schaupp 2021, S. 86–89).

Die Mobilisierung „politische[r] und gesellschaftliche[r] Kräfte (einschließlich Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte), zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit den Digitalisierungsprozess beschleunigt voranzutreiben“ (Kuhlmann und Rüb 2020, S. 23), findet jedoch nicht im luftleeren Raum statt, sondern trifft in Österreich (wie auch Deutschland) auf Arbeitsbeziehungen, die stark sozialpartnerschaftlich geprägt sind. Dieses institutionelle Setting kann als „Technokorporatismus 4.0“ (Schaupp 2022, 2021) bezeichnet werden. Oft unter staatlicher (finanzieller) Förderung und Zusammenwirkung der Interessensvertretungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite wird die Digitalisierung als Projekt des Sozialpartnerschaftlichen Konsens vorangetrieben (siehe für Österreich z.B. die „Plattform Industrie 4.0“³, für Deutschland das Projekt „Arbeit 2020+“⁴). „Dieser [Konsens] zeichnet sich durch die Teilnahme der Gewerkschaft an der Durchsetzung der Digitalisierung aus, für die ihnen im Gegenzug Mitsprache bei deren konkreten Ausgestaltung zugesprochen wird.“ (Schaupp 2021, S. 123). Damit scheint der Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen ein institutioneller Widerstand gegen hegemonial-despotische Möglichkeitsräume innezuwohnen, indem Möglichkeiten betrieblicher Partizipation stabilisiert werden⁵. Der so etablierte Wahrheitshorizont ebnet jedoch auch nicht unbedingt den Weg für hegemonial-demokratische Arbeitsregime: „Wirtschaftsdemokratie, die wirklich an die Grundlagen der kapitalistischen Verhältnisse rührt, ist kein korporatismuskompatibles Projekt.“ (Urban 2011b, S. 85–86)

Vor dem Hintergrund der vorangestellten Ausführungen stellen sich Lesende nun berechtigterweise die Frage, auf welcher Begründung das Vorhaben des vorliegenden Beitrags überhaupt zustande gekommen ist. Tatsächlich scheinen neoliberale Hegemonie und Technokorporatismus 4.0 keine optimale Ausgangslage für die Politisierung autoritär-hegemonialer Arbeitsregime zu liefern. Diesem Eindruck steht jedoch eine Auffälligkeit des entgegen: mit positiven Bewertungen verknüpfte Artikulationen zur betrieblichen Partizipation tauchen im Digitalisierungsdiskurs regelmäßig auf. Entsprechende Artikulationen sind keinesfalls auf gewerkschaftliche Positionspapiere begrenzt, sondern auch in der Managementliteratur keine Seltenheit. Handelt es sich bei diesem vermeintlichen Klassenkonsens um einen diskursiven Möglichkeitsraum, in dem der Wahrheitshorizonte zur Legitimität betriebliche Partizipation in Richtung hegemonial-demokratischer Arbeitsregime verschoben werden kann?

³ <https://plattformindustrie40.at/>

⁴ <https://www.arbeit2020.de/>

⁵ Ob Mitbestimmungsmöglichkeiten als Teil des Arbeitsregimes über den Technokorporatismus gestützt werden oder ob Deregulierungsdiskurse zu einem Abbau betrieblicher Partizipation beitragen, hängt wohl stark mit den bereits bestehenden Arbeitsregimen zusammen. Beispielsweise haben korporatistische Institutionen stärkere Wirkmächtigkeit im produzierenden Sektor, während Deregulierung und Despotie im Kontext der Digitalisierung in der „Gig Economy“ stark um sich greifen. Auf Unterschiede nach Beschäftigtengruppe, Branche, etc. einzugehen, würde an dieser Stelle jedoch den Rahmen sprengen.

Zur Bewertung entsprechender Potentiale lohnt es sich die Artikulationen zu Partizipation genauer unter die Lupe zu nehmen. Eine geeignete Hintergrundschaablone zur Differenzierung unterschiedlicher ideologischer Einbettungen dieser Artikulationen findet sich bei Tobias Hucker (2008). Hier werden drei idealtypische Begründungsmuster hinter der Forderung nach betrieblicher Partizipation formuliert, im Digitalisierungsdiskurs finden sich hauptsächlich zwei davon: zum einen das effizienztheoretische Begründungsmuster, bei dem vor allem die „wirtschaftliche Vorteilhaftigkeit von Partizipation für die Unternehmungen“ (Hucker 2008, S. 75) als Grundlage der positiven Bewertung herangezogen wird. Zum zweiten ist da das ethisch-humanistische Begründungsmuster, welches auf dem Bestreben beruht „die durch unterschiedliche Zwänge der industriellen Arbeit beschränkten Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung in der Arbeitstätigkeit zu erweitern, körperliche und psychische Arbeitsbelastungen zu verringern, menschenwürdigere Arbeitsbedingungen zu schaffen und den sozio-emotionalen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden.“ (Hucker 2008, S. 68).

Die Nutzung der jeweiligen Begründungsmuster lässt sich entlang der durch die Sprecher:innen vertretenen Klasseninteressen sortieren: das effizienztheoretische Begründungsmuster findet sich vor allem in Managementliteratur und Publikationen aus dem Umfeld von Arbeitgeber:innenvertretung. Durch Partizipation soll Technikakzeptanz hergestellt- sowie Kreativität und Innovation gefördert werden – beides im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit. Als Modus der Partizipation werden vor allem direkte Partizipation als gesetzlich nicht abgesicherte, auf dem Good-Will des Arbeitgebers basierende Variante, sowie tendenziell niedrige Partizipationsniveaus behandelt. Am ethisch-humanistischen Begründungsmuster orientierte Artikulationen finden sich mehrheitlich in der arbeitnehmer:inneninteressenorientierten Literatur. Mit der Gestaltbarkeit von Technologien im Sinne der Social-Shaping-of-Technology-Denkschule (MacKenzie und Wajcman 1999; Wajcman 1994) wird argumentiert, dass durch betriebliche Partizipation gute/bessere Arbeitsbedingungen im Kontext eines zunehmenden Einsatzes digital-technologischer Arbeitsmittel ermöglicht werden. Im Zentrum der Ausführungen steht meist der Betriebsrat als Organ der indirekten betriebliche Partizipation und seine gesetzlich festgeschriebenen Mitbestimmungsrechte, deren Erweiterung stellenweise gefordert wird. Interessant ist, dass hierbei auch immer wieder das effizienztheoretische Begründungsmuster einfließt um zu signalisieren, dass betriebliche Partizipation auch wirtschaftliche Vorteile mit sich bringt und somit „alle etwas davon haben“ (detailliertere Ausführungen zu den Begründungsmustern im Digitalisierungsdiskurs finden sich bei Pretterhofer 2022).

Am ethisch-humanistischen Begründungsmuster orientierte Artikulationen scheinen durchaus anschlussfähig für Wahrheitshorizonte im Sinne hegemonial-demokratischer Arbeitsregime, über effizienztheoretische orientierte Artikulationen lässt sich eher das Gegenteil sagen. Trotz dieser Unterschiede – oder gerade deswegen – kann mit Laclau und Mouffe behauptet werden, dass betriebliche Partizipation im Digitalisierungsdiskurs die Rolle eines „leeren Signifikanten“ einnimmt – hierzu später mehr. Die Feststellung der Häufigkeit von Artikulationen zur betrieblicher Partizipation führt uns jedenfalls wieder zurück zu dem weiter oben zitierten Beitrag von Sabine Pfeiffer:

„In Zeiten, in denen der Diskurs besonders interessengeleitet und wirkmächtig ist, wäre eine kritische Reflexion dazu weiterführender als die einleitende Benennung der Diskursschlagwörter. Konstruktiver (und instruktiver für die Akteurinnen und Akteure der Arbeitsbeziehungen) wäre, darzustellen, was im Betrieb und innerhalb der Arbeitsbeziehungen ankommt, wie die externen Diskursmuster in die betrieblichen Aushandlungsprozesse hineinwirken und wie von den Akteurinnen und Akteuren im Betrieb die Diskrepanz zwischen Diskursauftrag (Seid schnell!; Digitalisiert euch!; Wer zögert, hat schon verloren!) und betrieblicher Realität interpretiert wird.“ (Pfeiffer 2019, S. 235)

Diesem Vorschlag soll im nächsten Abschnitt nachgegangen werden, auch wenn dabei nicht die angeführten Diskursaufträge zum Untersuchungsgegenstand gemacht werden.

Stattdessen soll (ansatzweise) überprüft werden, ob sich der Wahrheitshorizont einer generellen positiven Grundhaltung gegenüber betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung sich auch in der normativen Orientierung von Wiener Beschäftigten widerspiegelt und ob sich Anzeichen für eine Diskrepanz zwischen dieser Orientierung und bestehenden Möglichkeiten der betrieblichen Partizipation-, und damit Anzeichen für eine Politisierung autoritärer Arbeitsregime feststellen lassen.

Spurensuche nach Anzeichen einer Politisierung von Arbeitsregimen

Das im Folgenden analysierte Datenmaterial stammt aus dem vom Digifonds der Arbeiterkammer Wien geförderten Projekt ParDiMon (Partizipations-Digitalisierungs-Monitor). Zentrales Forschungsinteresse dieses Projekts war die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen betrieblicher Partizipation bei der Ausgestaltung digital-technologischer Arbeitsmittel und Arbeitsbedingungen unter Einsatz dieser Technologien am Arbeitsplatz. Außerdem wird untersucht, ob etwaige Partizipationsmöglichkeiten zur Ausgestaltung der Digitalisierung im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit eingesetzt werden können. Mit der Intention der Identifizierung von Ansatzpunkten zur Steigerung von Möglichkeiten der betrieblichen Partizipation in diesem Zusammenhang, wird außerdem der Einfluss von potentiell partizipationsbegünstigenden Ressourcen und Kontexten auf die Möglichkeiten zur Mitsprache untersucht. Der Endbericht zum Forschungsprojekt erscheint Ende Oktober 2023. Insgesamt nahmen an der Befragung 801 Erwerbstätige in Wiener Betrieben teil. Die Erhebung erfolgte über einen Online-Fragebogen, der über unterschiedliche Kommunikationskanäle und Gate-Keeper verbreitet wurde. Ziel war es eine anhand der Quoten Alter, Geschlecht, Bildungsschluss, Migrationshintergrund und Beschäftigungsausmaß (Vollzeit/Teilzeit) repräsentative Stichprobe zu erheben. Bis auf eine Einschränkung gelang dies auch: Einzig die Quote des Bildungsabschlusses ist für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss nicht erfüllt, überrepräsentiert sind dafür Personen mit Hochschulabschluss.

Im Datenmaterial finden sich zwei Items, mit denen die normativen Orientierungen von Beschäftigten bezüglich betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung gemessen werden kann. Zu den beiden, im Folgenden dargestellten Items wurden von den Befragten Zustimmungswerte vergeben (1 Stimme gar nicht zu bis 6 Stimme voll und ganz zu):

- „Würde man beim Thema digitale Technologien mehr auf die Beschäftigten hören, die die Technologien auch tatsächlich nutzen, hätten wir weniger Probleme.“

Mit diesem Item wird gemessen, ob und inwiefern Probleme mit digital-technologischer Arbeitsmittel auf mangelnde Partizipation zurückgeführt werden. Die allgemeine Formulierung bringt Vorteile wie Nachteile: Zum einen wird gemessen, ob betriebliche Partizipation in der normativen Orientierung als sinnvolle Lösungsstrategie im Umgang mit Themen rund um digitale Technologie im Betrieb verstanden wird, zum anderen bleibt unklar, auf welche Probleme die Ausfüllenden ihre Antwort beziehen.

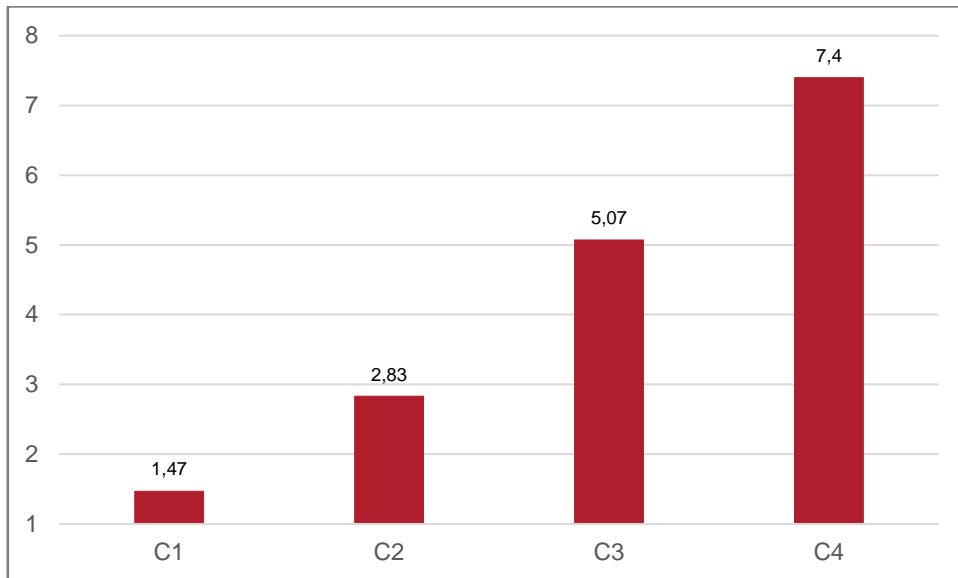
- „Digitale Technologien sind ein Thema für IT-Expert:innen, also sollen sich auch nur Expert:innen um deren Ausgestaltung kümmern.“

Hierbei handelt es sich um ein Item zur Messung einer schon in unterschiedlichen Studien festgestellten, ideologischen Partizipationsbarriere: die strikte Differenzierung zwischen Nutzer:innen und Gestalter:innen digitaler Technologien. Während Gestalter:innen durch Qualifikationen oder Berufsposition als legitime Mitsprecher:innen bei der Gestaltung digital-technologischer Arbeitsmittel verstanden werden, bekommen Nutzer:innen ausschließlich die Rolle der Anwendung zugeschrieben ((Bergmann et al. 2017; Bergmann et al. 2021; Pretterhofer et al. 2022)). Das Item misst also, ob betriebliche Partizipation als Teil der legitimen Rolle von allen Belegschaftsmitgliedern eingeschätzt wird.

Den zentralen Bestandteil der Erhebung stellt – neben der Messung von Arbeitsbedingungen – die Operationalisierung betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung dar. Die Items wurden auf Basis einer Analyse qualitativer Fallstudien zum Thema betriebliche Partizipation im Kontext der Digitalisierung sowie generellen Ansätzen der Klassifizierung unterschiedlicher Modi betrieblicher Partizipation gebildet. Neben einem Item zur allgemeinen Einschätzung der Mitsprachemöglichkeiten (1 „gar nicht eingebunden“ bis 10 „voll eingebunden“) wurden die Teilnehmenden nach dem Zeitpunkt gefragt, ab dem sie über anstehende Digitalisierungsprojekte informiert werden (Single Choice) sowie nach ihren Partizipationsmöglichkeiten nach unterschiedlichen Partizipationsniveaus (jeweils 1 „Stimme gar nicht zu“ bis 6 „Stimme voll und ganz zu“). Um zu untersuchen, ob und inwiefern normative Orientierung und Möglichkeiten zu betrieblicher Partizipation miteinander übereinstimmen, wurden die Teilnehmenden in einem ersten Schritt unter Anwendung von Clusteranalyse zu vier Gruppen zusammengefasst (siehe Abbildung 1 bis 3).

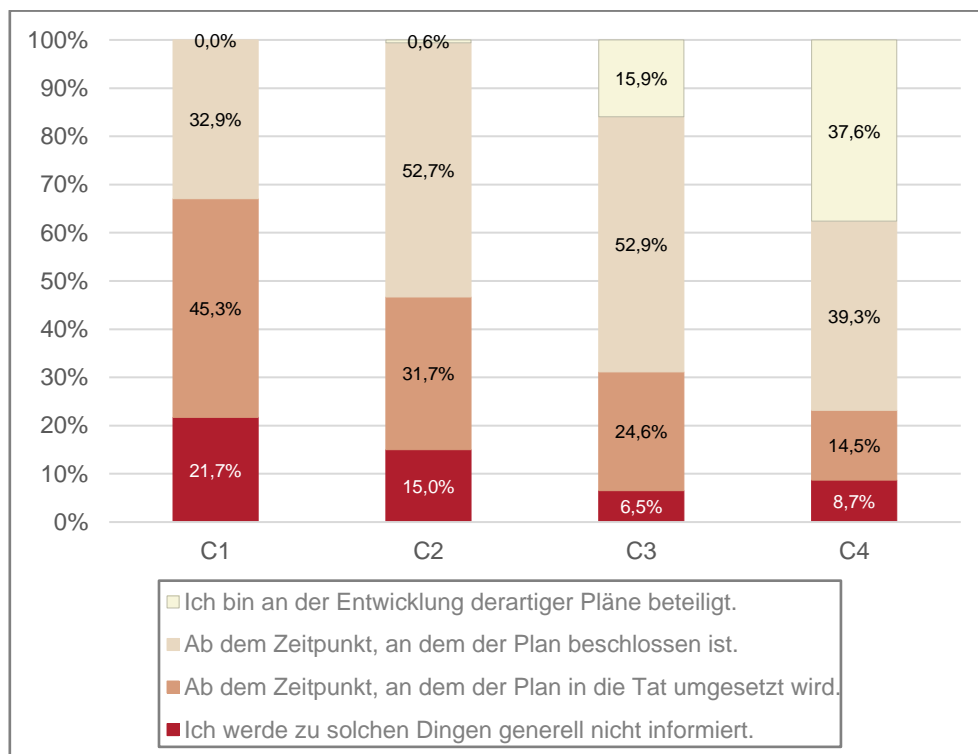
- Teilnehmende, die dem Cluster 1 (C1; 161 Personen) zugeordnet wurden, geben die niedrigsten Partizipationsmöglichkeiten an. Das zeigt sich zuerst am Mittelwert der allgemeinen Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten (1,47 von 10). Mehr als ein Fünftel wird bei Digitalisierungsprojekten generell nicht informiert, niemand aus diesem Cluster ist an der Entwicklung von Digitalisierungsprojekten beteiligt. Die Zustimmung zur Aussage, der zufolge man bei Digitalisierungsprojekten vor vollendete Tatsachen gestellt wird, liegt hier mit 5,77 beinahe auf dem Maximalwert von 6, die Zustimmung zu den anderen Partizipationsniveaus liegt nur knapp über dem Minimalwert von 1.
- Auch Teilnehmende aus dem Cluster 2 (C2; 167 Personen) sind nicht durch besonders hohe Werte bezüglich der Möglichkeit betrieblicher Partizipation gekennzeichnet. Der Wert zur insgesamten Bewertung liegt mit 2,83 etwas höher als bei C1, der Zeitpunkt der Information über Digitalisierungsprojekte findet häufiger schon bei Beschluss entsprechender Pläne statt und die Zustimmung bei den unterschiedlichen Partizipationsniveaus liegen etwas höher. Trotzdem findet auch bei C2 die Aussage zum Ausschluss von Partizipationsmöglichkeiten die höchste Zustimmung.
- Dies ändert sich bei Cluster 3 (C3; 138 Personen). Hier geht die Zustimmung zu komplettem Ausschluss deutlich zurück und liegt nun in etwa gleich hoch wie bei den beiden Items zum Partizipationsniveau Konsultation, die auch merkbar höher als bei C2 liegen. Kaum verändert zu C2 ist jedoch die Zustimmung zu den Partizipationsniveaus Mitbestimmung und Selbstbestimmung. Teilnehmende aus C3 sind des Weiteren deutlich öfter an der Entwicklung von Plänen zu Digitalisierungsprojekten entwickelt und deutlich seltener gar nicht über entsprechende Projekte informiert. Das schlägt sich auch im allgemeinen Wert zur Einschätzung der Partizipationsmöglichkeiten nieder, wo der Durchschnitt für C3 mit 5,07 deutlich höher als bei C2 und C1 liegt.
- Cluster 4 (C4; 242 Personen) ist durch die höchsten Werte bezüglich Partizipationsmöglichkeiten gekennzeichnet. Mit einem Durchschnitt von 7,4 zur allgemeinen Bewertung der Mitsprachemöglichkeiten liegt dieses Cluster noch einmal deutlich vor C3. Auch sämtliche Items zu den unterschiedlichen Partizipationsniveaus liegen deutlich höher als bei C1, C2 und C3. Auffällig ist hier vor allem der Anstieg der Zustimmungswerte bei den Items zu den Partizipationsniveaus Mitbestimmung und Selbstverwaltung, deren Mittelwert zwischen C1 und C3 kaum angestiegen sind. Mehr als ein Drittel der Teilnehmenden aus diesem Cluster gibt an, an der Entwicklung der Pläne zu Digitalisierungsprojekten beteiligt zu sein.

Abbildung 1: Alles in Allem: Wie gut fühlen Sie sich in Entscheidungen zur Einführung von neuen digitalen Technologien am Arbeitsplatz eingebunden? (Mittelwerte)



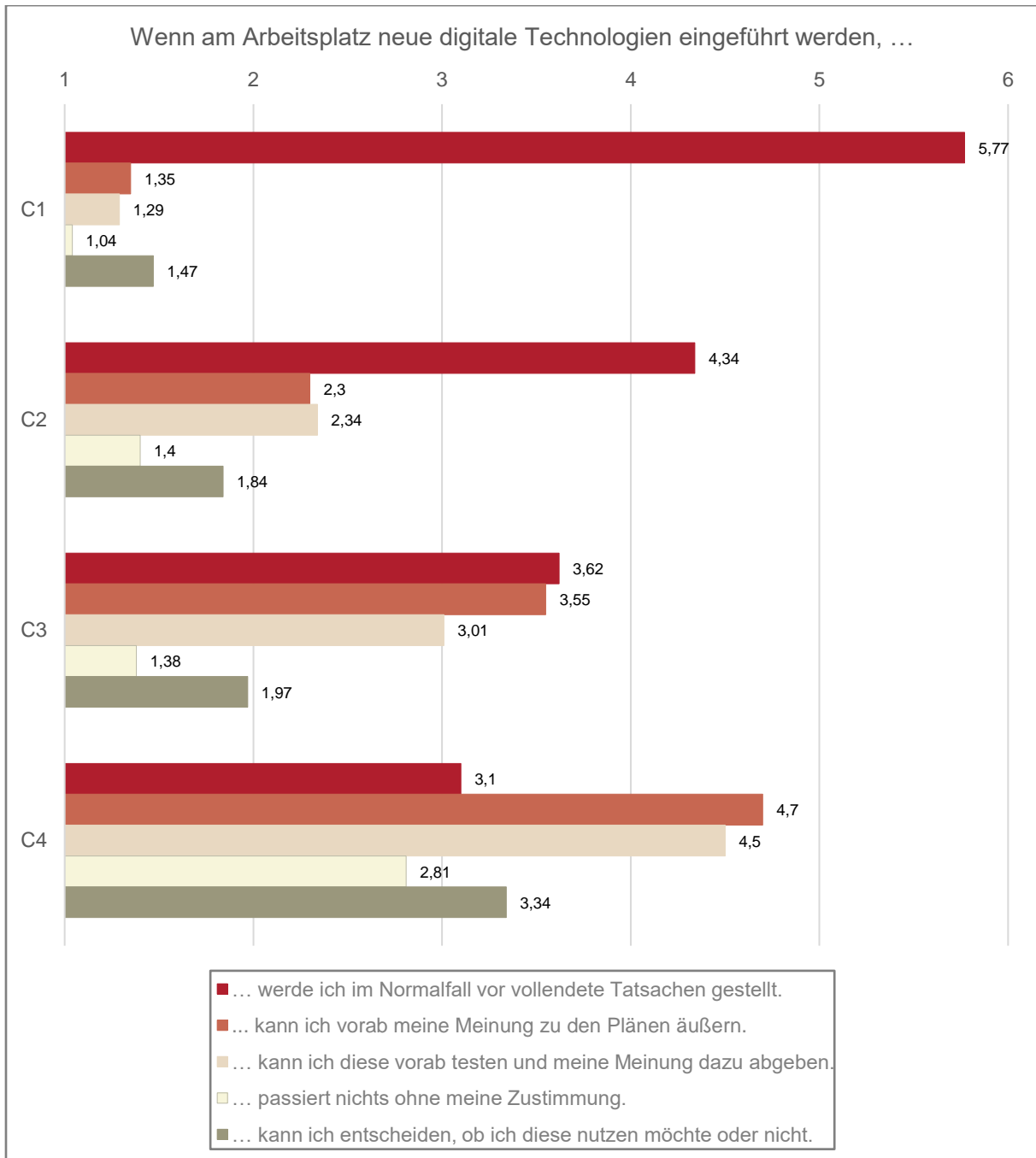
Quelle: L&R Dataset „ParDiMon“; n=708; mis=93

Abbildung 2: Ab wann werden Sie über Pläne zu neuen digitalen Technologien am Arbeitsplatz informiert?



Quelle: L&R Dataset „ParDiMon“ ; n=708; mis=93

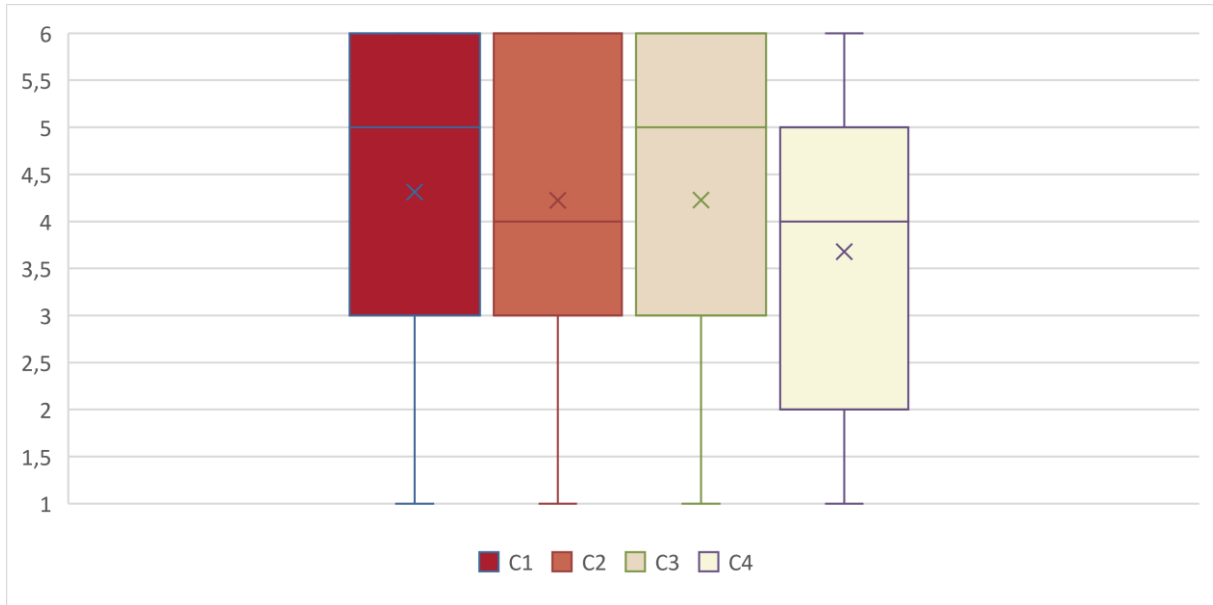
Abbildung 3: Durchschnittliche Werte der Partizipationsniveaus nach Cluster



Quelle: L&R Dataset „ParDiMon“ ; n=708; mis=93

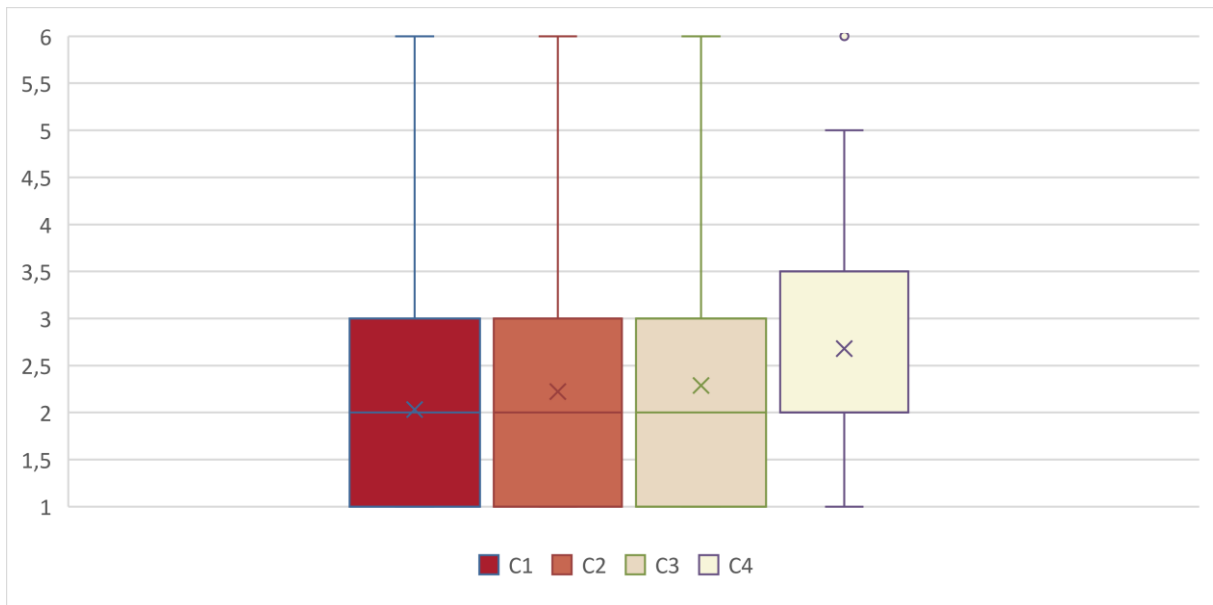
In einem nächsten Schritt wurde untersucht, inwiefern Zusammenhänge zwischen Clusterzugehörigkeit und den Items zur normativen Orientierung bestehen. Gegeben der Annahme, dass die Partizipationsmöglichkeiten der Teilnehmenden als ausreichend im Sinne der Hegemonie des Arbeitsregimes wahrgenommen werden, müssten partizipationsbefürwortende Orientierungen mit steigenden Partizipationsmöglichkeiten zunehmen. Dies ist jedoch nicht der Fall: Für beide Items lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen C1, C2 und C3 feststellen. Einzig C4 weist bei beiden Items Zustimmungswerte auf, die sich signifikant von den anderen Clustern unterscheiden: hier finden sich Anzeichen weniger partizipationsbefürwortender, normativer Orientierungen (siehe Abbildung 4 & Abbildung 5; sowie Tabelle 23 und Tabelle 26).

Abbildung 4: Würde man beim Thema digitale Technologien mehr auf die Beschäftigten hören, die die Technologien auch tatsächlich nutzen, hätten wir weniger Probleme.



Quelle: L&R Dataset „ParDiMon“ ; n=708; mis=93

Abbildung 5: Digitale Technologien sind ein Thema für IT-Expert:innen, also sollen sich auch nur Expert:innen um deren Ausgestaltung kümmern.



Quelle: L&R Dataset „ParDiMon“ ; n=708; mis=93

Damit liefert das Datenmaterial zumindest Hinweise auf eine Dissonanz zwischen Partizipationsmöglichkeiten und diesbezüglichen, normativen Orientierungen im Kontext der Digitalisierung. Klar ist jedoch nicht, ob damit tatsächlich von Möglichkeitsräumen im Sinne hegemonial-demokratischer Arbeitsregime gesprochen werden kann. So messen die Items zur normativen Orientierung generelle Einstellungen, nicht jedoch Anforderungen bezüglich der eigenen Partizipationsmöglichkeiten. Es bleibt außerdem unklar, ob zur Verringerung der

Diskrepanz notwendige Anpassungen von Partizipationsmöglichkeiten mit bestehenden hegemonialen Arbeitsregimen vereinbar sind. Schließlich kann auch nicht ganz ausgeschlossen werden, dass die Teilnehmenden subjektiv keine Diskrepanz zwischen objektiv geringen Partizipationsmöglichkeiten und ihren normativen Orientierungen wahrnehmen. Im abschließenden Abschnitt wird unter anderem auf die sich in diesem Zusammenhang offene Forschungslücke eingegangen.

Des Streben nach hegemonial-demokratischen Arbeitsregimen als „Stellungskrieg“

Der vorliegende Beitrag befasste sich mit Überlegungen zur Überwindung autoritärer Arbeitsregime zugunsten einer hegemonial-demokratischen Alternative. Dabei wurde die Reorganisation von Herrschaftsverhältnissen in Arbeitsorganisationen als Wegbereiter einer (öko-sozialen) Wirtschaftsdemokratie verstanden. Basierend auf der theoretischen Perspektive von Ernesto Laclau und Chantal Mouffe wurde untersucht, ob der Digitalisierungsdiskurs entsprechende, gegen-hegemoniale Potenziale mit sich bringt. Durch eine Sonderauswertung des Datenmaterials aus dem Forschungsprojekt ParDiMon wurde versucht, potentielle Divergenzen zwischen der normativen Orientierung zu betrieblicher Partizipation und den tatsächlichen Partizipationsmöglichkeiten für Wiener Beschäftigte ausfindig zu machen, um so Anzeichen für Potentiale einer Politisierbarkeit von Arbeitsregimen als Nährboden für gegen-hegemoniale Projekte auf die Spur zu kommen.

Die Ergebnisse der Datenanalyse lassen sich durchaus als Anzeichen für Politisierungspotentiale interpretieren. Einschätzungen zur Reichweite entsprechender Potentiale sind auf Basis der Datenlage jedoch nicht machbar. Zukünftige Forschungsprojekte können hier Klarheit schaffen, in dem die normativen Orientierungen stärker in den Fokus rücken. Denkbar ist in etwa die Abfrage des eignen Anspruchs auf Möglichkeiten entlang der unterschiedlichen Partizipationsniveaus sowie die Erhebung der von Beschäftigten vertretenen Begründungsmuster hinter ihrer Bewertung betrieblicher Partizipation. Sind Erwartungen an betriebliche Partizipation erfüllt, wenn Beschäftigte früher informiert werden und somit besser ihrer Rolle am Organisationsziel Kapitalakkumulation nachkommen können? Oder besteht ein Bedürfnis nach einer Mitbestimmung der Organisationsziele, welches mit einer Orientierung an demokratischen Prinzipien begründet wird? Je nachdem, welches Bild zukünftige Forschungen offenbaren, können – im Kontext der Digitalisierung aber auch darüber hinaus – differenziertere Aussagen zur Politisierbarkeit von Arbeitsregimen getroffen werden.

Die theoretischen Überlegungen rekapitulierend kann festgehalten werden, dass der Kampf um hegemonial-demokratische Arbeitsregime auch auf diskursiver Ebene stattfinden muss. Hier liegt ein zentrales Potential zur Politisierung von Arbeitsregimen. Zwar offenbarten sich derartige Potentiale im Digitalisierungsdiskurs nur begrenzt, das muss aber nicht so bleiben: „Politik und das, was als legitimes politisches Feld betrachtet wird, ist (...) nicht a priori festgelegt (...), sondern immer umkämpft und nur temporär festgelegt.“ (Vey 2015, S. 61) Im Kampf um hegemonial-demokratische Arbeitsregime lohnt es sich daher, betriebliche Partizipation als „leeren Signifikanten“ zu verstehen. Laclau und Mouffe verstehen darunter Begriffe, die als Sammelpunkt politischer Kämpfe fungieren, indem sie den Diskurs um sich organisieren. Leer sind diese insofern, als dass sie unterschiedliche Bedeutungszuschreibungen zulassen und somit unterschiedliche, partikulare Kämpfe hinter sich vereinen können. Die Entfaltung gegen-hegemoniale Potentiale bedarf demnach einer entsprechenden Aufladung von „betrieblicher Partizipation“. Ein in diesem Zusammenhang aufschlussreiche Zitat bezogen auf den Begriff „Frau“ findet sich bei Judith Butler:

„Vielmehr beinhaltet die Dekonstruktion dieser Begriffe, daß man sie weiterhin verwendet, sie wiederholt, subversiv wiederholt, und sie verschiebt bzw. aus dem Kontext herausnimmt, in dem sie als Instrumente der Unterdrückungsmacht eingesetzt wurden.“ (Butler 1993, S. 52)

Für betriebliche Partizipation heißt das wohl zuallererst, den Begriff aus dem Kontext des effizienztheoretischen Begründungsmusters herauszunehmen. Das ethisch-humanistische Begründungsmuster schließt Subversion wohl nicht aus, deutlich geeigneter hierzu scheint jedoch das dritte, bisher noch nicht genannte, idealtypische Begründungsmuster betrieblicher Partizipation: das demokratische Begründungsmuster.

„In dieser Betrachtungsweise wird die Entscheidungspartizipation von Beschäftigten als eine Voraussetzung gesehen, um einen grundlegenden Widerspruch moderner, freiheitlich-demokratischer Gesellschaften aufzulösen. Dieser Widerspruch besteht darin, dass die Prinzipien Gleichheit und Freiheit sowie die demokratische Mitwirkung der Bürger an sie selbst betreffenden Entscheidungen zwar als Eckpfeiler moderner, demokratisch verfasster Gesellschaften postuliert werden, sie in der Arbeitswelt aber nur eine eingeschränkte Gültigkeit haben“ (Hucker 2008, S. 73)

Zur Bildung eines historischen Blocks, beziehungsweise der Vereinigung mehrerer, partikularer Kämpfe hinter dem leeren Signifikanten der betrieblichen Partizipation, bietet sich außerdem die Etablierung eines zusätzlichen Begründungsmusters an: das ökologische Begründungsmuster. Mit Blick auf die weiter oben dargestellten Erwartungen an Wirtschaftsdemokratien bezüglich einer öko-sozialen Transformation von Wirtschaft, kann dieses als die Forderung nach betrieblicher Partizipation als Praxis zur Beeinflussung von Organisationszielen und -abläufen im Sinne des Allgemeinwohls – und damit der ökologischen Nachhaltigkeit – definiert werden. Eine stärkere diskursive Forcierung dieser beiden Begründungsmuster birgt insofern gegen-hegemoniale Potentiale in sich, als sie Möglichkeitsräume für Artikulationen im Sinne hegemonial-demokratischen Wahrheitshorizonte schaffen, wobei durchaus Anschlussfähigkeit an das ethisch-humanistische Begründungsmuster besteht.

Die Potentiale einer solchen, diskursiven Strategie sind nicht auf den Digitalisierungsdiskurs beschränkt, sondern auch auf andere Diskurse zur Arbeitswelt übertragbar. Aktuell ist in etwa die Formierung eines Diskurses zur Ökologisierung der Wirtschaft erkennbar, in dessen Themensetzung einige Überschneidungen zum Digitalisierungsdiskurs beobachtet werden können⁶: Arbeitsplatz- und Wettbewerbseffekte, Qualifizierungsbedarfe sowie die Frage danach, wie man Frauen nun endlich in die vermeintlich zentralen Berufe der Transformation bringen kann, sind nur einige Beispiele hierfür. Die Forderung nach betrieblicher Partizipation fernab des effizienztheoretischen Begründungsmusters zum festen Bestandteil dieses Diskurses zu machen, ist eine zentrale Aufgabe hegemonialer Apparate wie Gewerkschaften, progressiver Parteien, organisierten Klimaaktivist:innen und anderen Akteur:innen, die sich dem Ziel einer öko-sozialen Wirtschaftsdemokratie auf Basis hegemonial-demokratischer Arbeitsregime verschreiben. Dieser diskursive Kampf um hegemonial-demokratische Arbeitsregime wird wohl irgendwann mit Besitzverhältnissen auch auf materielle Hindernisse stoßen.

Um am Ende noch einmal auf die Digitalisierung der Arbeitswelt zurückzukommen, gilt es folgendes festzuhalten: „Auseinandersetzungen um den digitalen Wandel der Arbeitswelt werden nicht allein, aber auch mittels diskursiver Strategien und der Durchsetzung von Deutungsmacht über gesellschaftliche Wirklichkeit entschieden.“ (Kuhlmann und Rüb 2020, S. 37) Hier entscheidet sich auch, ob Arbeiter:innen auch zukünftig bereit sind, unter autoritären Arbeitsregimen zu arbeiten. Für die kritische Arbeitssoziologie ergibt sich daraus die Anforderung, wirkmächtige Diskurse weiterhin als zentralen Forschungsgegenstand zu betrachten, denn „[w]hat you deconstruct is what you co-determine“ (Pfeiffer 2019, S. 246).

⁶ Diese Erkenntnis verdanke ich einem Gespräch mit Julia Stroj.

Literaturverzeichnis

- Berger, Johannes (1995): Warum arbeiten die Arbeiter? In: *Zeitschrift für Soziologie* 2 (6), S. 407–421. Online verfügbar unter <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/zfsoz-1995-0602/html>.
- Bergmann, Nadja; Lechner, Ferdinand; Gassler, Helmut; Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0. L&R Sozialforschung. Wien.
- Bergmann, Nadja; Pretterhofer, Nicolas; Meißner, Janis Lena; Haselsteiner, Edeltraud (2021): Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit. Analyse zweier frauendominierter Dienstleistungsberufe im Kontext der Digitalisierung. Hg. v. L&R Sozialforschung. gefördert durch den Digifonds der AK Wien. Wien.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2008): Der neue Geist des Kapitalismus. Broschierte Ausgabe, unveränderter Nachdruck. Köln: Herbert von Halem Verlag (Édition discours, Band 38).
- Bublitz, Hannelore (2003): Diskurs. 1. Aufl. Bielefeld: transcript Verlag (Einsichten. Themen der Soziologie).
- Burawoy, Michael (1979): Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism. Chicago, London: University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael; Smith, Anne (1985): Der Aufstieg der Hegemonialen Despotie in der US-Industrie. In: *PROKLA* 15 (58), S. 139–153. DOI: 10.32387/prokla.v15i58.1159.
- Butler, Judith (1993): Kontingente Grundlagen: Der Feminismus und die Frage der Postmoderne. In: Seyla Benhabib (Hg.): Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart. Orig.-ausg., 7. - 8. Tsd. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verl. ([Fischer-Taschenbücher], 11810 : Zeit-Schriften), S. 31–58.
- Decker, Oliver; Brähler, Elmar (Hg.) (2020): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments - neue Radikalität. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Eichmann, Huber; Hofbauer, Ines; Schönauer, Annika (2006): Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern. Wien.
- Flecker, Jörg (2017): Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Wien: Facultas (Utb Soziologie, 4860).
- Flecker, Jörg (2018): TINA und die technologische Revolution. In: *sozialpolitik ch* 2018 (1), Artikel Article 1.4, Article: 1.4. DOI: 10.18753/2297-8224-101.
- Herr, Benjamin (2020): Die menschenleere Fabrik? Digitalisierung in der Produktion und was Gewerkschaften tun können. In: *A&W blog*, 2020. Online verfügbar unter <https://awblog.at/die-menschenleere-fabrik/>, zuletzt geprüft am 14.09.2022.
- Honneth, Axel (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Erste Auflage, Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Hucker, Tobias (2008): Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel. Hampp; DEU; München, München. Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32467>.
- Hürtgen, Stefanie (2020): Der transnationale soziale Raum der Lohnarbeit in feministischer Perspektive: Multi-skalare Kombinationen von Hegemonie und Despotie. In: Karina Becker, Kristina Binner und Fabienne Décieux (Hg.): Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus, Bd. 72. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Geschlecht und Gesellschaft), S. 13–34.

Kammler, Clemens; Parr, Rolf; Schneider, Ulrich Johannes; Reinhardt-Becker, Elke (Hg.) (2017): Foucault-Handbuch. Leben -- Werk -- Wirkung. Sonderausgabe. Stuttgart: J.B. Metzler.

Kiess, Johannes; Schmidt, Andre (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In: Oliver Decker und Elmar Brähler (Hg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments - neue Radikalität. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 119–148.

Kotthoff, Hermann (2017): Betriebliche Sozialordnung. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Unter Mitarbeit von Rainer Bohn. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos, S. 91–95.

Kuhlmann, Martin; Rüb, Stefan (2020): Wirkmächtige Diskurse - betriebliche Auseinandersetzungen um Digitalisierung. In: *AIS-Studien* 13 (1), S. 22–39. DOI: 10.21241/ss0ar.67655.

Laclau, Ernesto; Mouffe, Chantal (2020): Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus. 6., überarbeitete Auflage. Hg. v. Michael Hintz und Gerd Vorwallner. Wien: Passagen Verlag (Passagen Philosophie).

MacKenzie, Donald; Wajcman, Judy (1999): Introductory essay. In: Donald MacKenzie und Judy Wajcman (Hg.): *The social shaping of technology*. 2. ed. Buckingham: Open University, S. 3–27.

Marrs, Kira (2018): Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. Unter Mitarbeit von Anna Hoffmann. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS (Handbuch), S. 473–502.

Müller-Jentsch (2017): Industrielle Beziehungen. Begriff und Gegenstandsbereich. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, 178-183. Unter Mitarbeit von Rainer Bohn. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Pfeiffer, Sabine (2019): Digitale Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen: What you see is what you get? In: *Industrielle Beziehungen* (2), S. 232–249.

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

Pretterhofer, Nicolas; Hosner, Daniela; Nikolatti, Ronja; Willsberger, Barbara (2022): Offensive für neue Arbeit durch Digitalisierung in der österreich-ungarischen Grenzregion. Endbericht. Ergebnisse aus quantitativer- und qualitativer Erhebung. Unter Mitarbeit von Lisa Danzer. Wien: L&R Sozialforschung.

Reckwitz, Andreas (2020): Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne. 2. Auflage. Berlin: Suhrkamp.

Schaupp, Simon (2021): Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung. Erste Auflage. Berlin: Matthes & Seitz Berlin (Batterien, neue Folge, 106). Online verfügbar unter <https://www.deutschlandfunk.de/simon-schaupp-technopolitik-von-unten-100.html>.

Schaupp, Simon (2022): Technokorporatismus 4.0 - Konsens und Konflikt bei der Aushandlung industrieller Digitalisierung. In: Janis Ewen, Sarah Nies und Martin Seeliger (Hg.): *Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus*. Hat der institutionalisierte

Klassenkompromiss eine Zukunft? 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Arbeit - Organisation - Politik), S. 26–44, zuletzt geprüft am 27.02.2023.

Schneider, Christoph; Frey, Philipp (2022): Digitale Wirtschaftsdemokratie: Ressource für TA und Transformationen. In: Alexander Bogner, Michael Decker, Michael Nentwich und Constanze Scherz (Hg.): Digitalisierung und die Zukunft der Demokratie: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 47–58.

Starkbaum, Johannes; Auel, Karin; Bibi, Valentina; Fuglsang, Simon; Grand, Peter; Griessler, Erich; König, Thomas et al. (2023): Ursachenstudie zu Ambivalenzen und Skepsis in Österreich in Bezug auf Wissenschaft und Demokratie. Endbericht. Institut für höhere Studien (IHS). Wien.

Urban, Hans Jürgen (2011a): Der Aufbruch der Gewerkschaften und die Mosaik-Linke. In: Roland Popp (Hg.): Partizipation und Krisen. Marburg: Schüren (Perspektiven ds, 28.2011,2), S. 39–50.

Urban, Hans Jürgen (2011b): Statement: Neue öko-soziale Wirtschaftsdemokratie? Überlegungen zu einem gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Transformationsprojekt. In: Ursula Birsl, Cornelius Schley und Petra Wilke (Hg.): Zukunft der Demokratie - Demokratie der Zukunft. Dokumentation der Tagung am 22. Januar 2011 in Hannover. Hannover: Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Niedersachsen, S. 77–87.

Urban, Hans Jürgen (2022): Gewerkschaftliche Strategiebildung in der ökologischen Transformation. In: *WSI* 75 (4), S. 337–341.

Vey, Judith (2015): Gegen-hegemoniale Perspektiven. Analyse linker Krisenproteste in Deutschland 2009/2010. Hamburg: VSA. Online verfügbar unter https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/VSA_Vey_Gegen-hegemoniale_Perspektiven.pdf, zuletzt geprüft am 18.09.2023.

Vilmar, Fritz; Niethammer, Lutz (1975): Wirtschaftsdemokratie. Theoretische und praktische Ansätze, entwickelt auf der Basis des Gewerkschaftlichen Grundsatzprogramms in der BRD. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Wajcman, Judy (1994): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte. Frankfurt am Main: Campus-Verl.

Wissen, Markus (2019): Der sozial-ökologische Umbau als Demokratiefrage. Dilemmata und Chancen einer gewerkschaftlichen Transformationspolitik. In: *PROKLA* 49 (196), S. 477–486.

Zeuch, Andreas (2020): Unternehmens- und Wirtschaftsdemokratie. In: *Sonderband Zukunft der Arbeit, HR Consulting Review* 2020 (12), S. 118–121. Online verfügbar unter <https://unternehmensdemokraten.de/wp-content/uploads/2021/03/zeuch-2020-unternehmens-und-wirtschaftsdemokratie.pdf>.

Tabellen

Tabelle 1: clupa * Ab wann werden Sie über Pläne zu neuen digitalen Technologien am Arbeitsplatz informiert? Kreuztabelle

			Ab wann werden Sie über Pläne zu neuen digitalen Technologien am Arbeitsplatz informiert?				Gesamt
			Ich werde zu solchen Dingen generell nicht informiert.	Ab dem Zeitpunkt, an dem der Plan in die Tat umgesetzt wird.	Ab dem Zeitpunkt, an dem der Plan beschlossen ist.	Ich bin an der Entwicklung derartiger Pläne beteiligt.	
clupa	C1	Anzahl	35	73	53	0	161
		% innerhalb von clupa	21,7%	45,3%	32,9%	0,0%	100,0%
	C2	Anzahl	25	53	88	1	167
		% innerhalb von clupa	15,0%	31,7%	52,7%	0,6%	100,0%
	C3	Anzahl	9	34	73	22	138
		% innerhalb von clupa	6,5%	24,6%	52,9%	15,9%	100,0%
	C4	Anzahl	21	35	95	91	242
		% innerhalb von clupa	8,7%	14,5%	39,3%	37,6%	100,0%
Gesamt		Anzahl	90	195	309	114	708
		% innerhalb von clupa	12,7%	27,5%	43,6%	16,1%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 2: Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	184,779 ^a	9	,000
Likelihood-Quotient	211,388	9	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	123,437	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	708		

a. 0 Zellen (0,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 17,54.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: [] Alles in Allem: Wie gut fühlen Sie sich in Entscheidungen zur Einführung von neuen digitalen Technologien am Arbeitsplatz eingebunden?

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	1,47	,643	161
C2	2,83	1,235	167
C3	5,07	1,203	138
C4	7,40	1,314	242
Gesamt	4,52	2,649	708

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 4: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: [] Alles in Allem: Wie gut fühlen Sie sich in Entscheidungen zur Einführung von neuen digitalen Technologien am Arbeitsplatz eingebunden?

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	4026,861 ^a	3	1342,287	1.011,853	,000	,812
Konstanter Term	11919,638	1	11919,638	8.985,354	,000	,927
clupa	4026,861	3	1342,287	1.011,853	,000	,812
Fehler	933,900	704	1,327			
Gesamt	19415,000	708				
Korrigierte Gesamtvariation	4960,761	707				

a. R-Quadrat = ,812 (korrigiertes R-Quadrat = ,811)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 5: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: [] Alles in Allem: Wie gut fühlen Sie sich in Entscheidungen zur Einführung von neuen digitalen Technologien am Arbeitsplatz eingebunden?

Bonferroni							
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall		
					Untergrenze	Obergrenze	
C1	C2	-1,37 [*]	,127	,000	-1,70	-1,03	
	C3	-3,60 [*]	,134	,000	-3,95	-3,25	
	C4	-5,93 [*]	,117	,000	-6,24	-5,63	
C2	C1	1,37 [*]	,127	,000	1,03	1,70	
	C3	-2,23 [*]	,133	,000	-2,58	-1,88	
	C4	-4,57 [*]	,116	,000	-4,88	-4,26	
C3	C1	3,60 [*]	,134	,000	3,25	3,95	
	C2	2,23 [*]	,133	,000	1,88	2,58	
	C4	-2,34 [*]	,123	,000	-2,66	-2,01	
C4	C1	5,93 [*]	,117	,000	5,63	6,24	
	C2	4,57 [*]	,116	,000	4,26	4,88	
	C3	2,34 [*]	,123	,000	2,01	2,66	

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
 Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 1,327.
 *. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 6: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: ... kann ich vorab meine Meinung zu den Plänen äußern.

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	1,3540	,65584	161
C2	2,3054	1,32498	167
C3	3,5507	1,36201	138
C4	4,7397	1,01972	242
Gesamt	3,1638	1,73857	708

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 7: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: ... kann ich vorab meine Meinung zu den Plänen äußern.

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	1272,005 ^a	3	424,002	345,088	,000	,595
Konstanter Term	6056,466	1	6056,466	4.929,255	,000	,875
clupa	1272,005	3	424,002	345,088	,000	,595
Fehler	864,989	704	1,229			
Gesamt	9224,000	708				
Korrigierte Gesamtvariation	2136,994	707				

a. R-Quadrat = ,595 (korrigiertes R-Quadrat = ,594)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 8: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: ... kann ich vorab meine Meinung zu den Plänen äußern.

Bonferroni						
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
C1	C2	-,9514 [*]	,12243	,000	-1,2753	-,6274
	C3	-2,1967 [*]	,12859	,000	-2,5369	-1,8565
	C4	-3,3856 [*]	,11273	,000	-3,6839	-3,0874
C2	C1	,9514 [*]	,12243	,000	,6274	1,2753
	C3	-1,2453 [*]	,12752	,000	-1,5827	-,9080
	C4	-2,4343 [*]	,11151	,000	-2,7293	-2,1393
C3	C1	2,1967 [*]	,12859	,000	1,8565	2,5369
	C2	1,2453 [*]	,12752	,000	,9080	1,5827
	C4	-1,1889 [*]	,11824	,000	-1,5018	-,8761
C4	C1	3,3856 [*]	,11273	,000	3,0874	3,6839
	C2	2,4343 [*]	,11151	,000	2,1393	2,7293
	C3	1,1889 [*]	,11824	,000	,8761	1,5018

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 1,229.
*. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 9: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: ... kann ich diese vorab testen und meine Meinung dazu abgeben.

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	1,2919	,56612	161
C2	2,3413	1,21125	167
C3	3,0145	1,16510	138
C4	4,5455	1,06237	242
Gesamt	2,9873	1,62759	708

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 10: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: ... kann ich diese vorab testen und meine Meinung dazu abgeben.

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	1120,090 ^a	3	373,363	349,162	,000	,598
Konstanter Term	5313,788	1	5313,788	4.969,354	,000	,876
clupa	1120,090	3	373,363	349,162	,000	,598
Fehler	752,795	704	1,069			
Gesamt	8191,000	708				
Korrigierte Gesamtvariation	1872,886	707				

a. R-Quadrat = ,598 (korrigiertes R-Quadrat = ,596)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 11: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: ... kann ich diese vorab testen und meine Meinung dazu abgeben.

Bonferroni						
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
C1	C2	-1,0494*	,11421	,000	-1,3516	-,7472
	C3	-1,7226*	,11996	,000	-2,0399	-1,4052
	C4	-3,2535*	,10517	,000	-3,5318	-2,9753
C2	C1	1,0494*	,11421	,000	,7472	1,3516
	C3	-,6732*	,11896	,000	-,9879	-,3584
	C4	-2,2041*	,10403	,000	-2,4794	-1,9289
C3	C1	1,7226*	,11996	,000	1,4052	2,0399
	C2	,6732*	,11896	,000	,3584	,9879
	C4	-1,5310*	,11031	,000	-1,8228	-1,2391
C4	C1	3,2535*	,10517	,000	2,9753	3,5318
	C2	2,2041*	,10403	,000	1,9289	2,4794
	C3	1,5310*	,11031	,000	1,2391	1,8228

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 1,069.
*. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 12: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: ... passiert nichts ohne meine Zustimmung.

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	1,0435	,20457	161
C2	1,4731	1,20648	167
C3	1,3841	,64301	138
C4	2,8099	1,45365	242
Gesamt	1,8150	1,29996	708

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 13: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: ... passiert nichts ohne meine Zustimmung.

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	380,536 ^a	3	126,845	109,674	,000	,319
Konstanter Term	1909,885	1	1909,885	1.651,335	,000	,701
clupa	380,536	3	126,845	109,674	,000	,319
Fehler	814,226	704	1,157			
Gesamt	3527,000	708				
Korrigierte Gesamtvariation	1194,761	707				

a. R-Quadrat = ,319 (korrigiertes R-Quadrat = ,316)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 14: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: ... passiert nichts ohne meine Zustimmung.

Bonferroni						
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
C1	C2	-,4296*	,11878	,002	-,7438	-,1153
	C3	-,3406*	,12476	,039	-,6707	-,0105
	C4	-1,7664*	,10937	,000	-2,0558	-1,4771
C2	C1	,4296*	,11878	,002	,1153	,7438
	C3	,0890	,12372	1,000	-,2383	,4163
	C4	-1,3369*	,10819	,000	-1,6231	-1,0506
C3	C1	,3406*	,12476	,039	,0105	,6707
	C2	-,0890	,12372	1,000	-,4163	,2383
	C4	-1,4259*	,11472	,000	-1,7294	-1,1223
C4	C1	1,7664*	,10937	,000	1,4771	2,0558
	C2	1,3369*	,10819	,000	1,0506	1,6231
	C3	1,4259*	,11472	,000	1,1223	1,7294

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
 Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 1,157.
 *. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 15: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: ... kann ich entscheiden, ob ich diese nützen möchte oder nicht.

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	1,4720	,85923	161
C2	1,8383	1,19395	167
C3	1,9710	,91174	138
C4	3,3388	1,38788	242
Gesamt	2,2938	1,38434	708

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 16: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: ... kann ich entscheiden, ob ich diese nützen möchte oder nicht.

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	422,035 ^a	3	140,678	106,166	,000	,311
Konstanter Term	3151,623	1	3151,623	2.378,436	,000	,772
clupa	422,035	3	140,678	106,166	,000	,311
Fehler	932,858	704	1,325			
Gesamt	5080,000	708				
Korrigierte Gesamtvariation	1354,893	707				

a. R-Quadrat = ,311 (korrigiertes R-Quadrat = ,309)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 17: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: ... kann ich entscheiden, ob ich diese nützen möchte oder nicht.

Bonferroni						
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
C1	C2	-,3663 [*]	,12714	,025	-,7027	-,0299
	C3	-,4990 [*]	,13354	,001	-,8523	-,1457
	C4	-1,8668 [*]	,11707	,000	-2,1765	-1,5571
C2	C1	,3663 [*]	,12714	,025	,0299	,7027
	C3	-,1327	,13243	1,000	-,4831	,2177
	C4	-1,5005 [*]	,11580	,000	-1,8069	-1,1941
C3	C1	,4990 [*]	,13354	,001	,1457	,8523
	C2	,1327	,13243	1,000	-,2177	,4831
	C4	-1,3678 [*]	,12279	,000	-1,6927	-1,0430
C4	C1	1,8668 [*]	,11707	,000	1,5571	2,1765
	C2	1,5005 [*]	,11580	,000	1,1941	1,8069
	C3	1,3678 [*]	,12279	,000	1,0430	1,6927

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
 Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 1,325.
 *. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 18: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: ... werde ich im Normalfall vor vollendete Tatsachen gestellt.

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	5,7702	,46433	161
C2	4,3353	1,47514	167
C3	3,6232	1,43574	138
C4	3,0579	1,37130	242
Gesamt	4,0862	1,63230	708

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 19: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: ... werde ich im Normalfall vor vollendete Tatsachen gestellt.

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	752,430 ^a	3	250,810	156,075	,000	,399
Konstanter Term	11951,424	1	11951,424	7.437,193	,000	,914
clupa	752,430	3	250,810	156,075	,000	,399
Fehler	1131,314	704	1,607			
Gesamt	13705,000	708				
Korrigierte Gesamtvariation	1883,744	707				

a. R-Quadrat = ,399 (korrigiertes R-Quadrat = ,397)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 20: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: ... werde ich im Normalfall vor vollendete Tatsachen gestellt.

Bonferroni						
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
C1	C2	1,4349*	,14001	,000	1,0644	1,8053
	C3	2,1470*	,14706	,000	1,7579	2,5361
	C4	2,7123*	,12893	,000	2,3712	3,0534
C2	C1	-1,4349*	,14001	,000	-1,8053	-1,0644
	C3	,7121*	,14583	,000	,3263	1,0980
	C4	1,2775*	,12753	,000	,9401	1,6149
C3	C1	-2,1470*	,14706	,000	-2,5361	-1,7579
	C2	-,7121*	,14583	,000	-1,0980	-,3263
	C4	,5653*	,13522	,000	,2076	,9231
C4	C1	-2,7123*	,12893	,000	-3,0534	-2,3712
	C2	-1,2775*	,12753	,000	-1,6149	-,9401
	C3	-,5653*	,13522	,000	-,9231	-,2076

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
 Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 1,607.
 *. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 21: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: Digitale Technologien sind ein Thema für IT-Expert:innen, also sollen sich auch nur Expert:innen um deren Ausgestaltung kümmern.

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	2,6875	1,59080	160
C2	2,7758	1,43710	165
C3	2,7737	1,59038	137
C4	3,3223	1,63831	242
Gesamt	2,9432	1,59379	704

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 22: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: Digitale Technologien sind ein Thema für IT-Expert:innen, also sollen sich auch nur Expert:innen um deren Ausgestaltung kümmern.

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	53,804 ^a	3	17,935	7,249	,000	,030
Konstanter Term	5627,861	1	5627,861	2.274,641	,000	,765
clupa	53,804	3	17,935	7,249	,000	,030
Fehler	1731,923	700	2,474			
Gesamt	7884,000	704				
Korrigierte Gesamtvariation	1785,727	703				

a. R-Quadrat = ,030 (korrigiertes R-Quadrat = ,026)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 23: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: Digitale Technologien sind ein Thema für IT-Expert:innen, also sollen sich auch nur Expert:innen um deren Ausgestaltung kümmern.

Bonferroni						
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
C1	C2	-,0883	,17452	1,000	-,5500	,3735
	C3	-,0862	,18309	1,000	-,5706	,3982
	C4	-,6348*	,16027	,000	-1,0589	-,2108
C2	C1	,0883	,17452	1,000	-,3735	,5500
	C3	,0020	,18181	1,000	-,4790	,4831
	C4	-,5466*	,15880	,004	-,9667	-,1264
C3	C1	,0862	,18309	1,000	-,3982	,5706
	C2	-,0020	,18181	1,000	-,4831	,4790
	C4	-,5486*	,16818	,007	-,9936	-,1036
C4	C1	,6348*	,16027	,000	,2108	1,0589
	C2	,5466*	,15880	,004	,1264	,9667
	C3	,5486*	,16818	,007	,1036	,9936

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
 Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 2,474.
 *. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 24: Deskriptive Statistiken; Abhängige Variable: Würde man beim Thema digitale Technologien mehr auf die Beschäftigten hören, die die Technologien auch tatsächlich nutzen, hätten wir weniger Probleme.

clupa	Mittelwert	Standardabweichung	N
C1	4,9686	1,20873	159
C2	4,7771	1,21294	166
C3	4,7132	1,10157	136
C4	4,3219	1,33723	233
Gesamt	4,6556	1,25799	694

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 25: Tests der Zwischensubjekteffekte; Abhängige Variable: Würde man beim Thema digitale Technologien mehr auf die Beschäftigten hören, die die Technologien auch tatsächlich nutzen, hätten wir weniger Probleme.

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	44,423 ^a	3	14,808	9,710	,000	,041
Konstanter Term	14722,226	1	14722,226	9.653,732	,000	,933
clupa	44,423	3	14,808	9,710	,000	,041
Fehler	1052,270	690	1,525			
Gesamt	16139,000	694				
Korrigierte Gesamtvariation	1096,693	693				

a. R-Quadrat = ,041 (korrigiertes R-Quadrat = ,036)

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023

Tabelle 26: Multiple Comparisons; Abhängige Variable: Würde man beim Thema digitale Technologien mehr auf die Beschäftigten hören, die die Technologien auch tatsächlich nutzen, hätten wir weniger Probleme.

Bonferroni						
(I)clupa	(J)clupa	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
C1	C2	,1914	,13703	,977	-,1711	,5540
	C3	,2553	,14424	,463	-,1263	,6370
	C4	,6467*	,12703	,000	,3106	,9828
C2	C1	-,1914	,13703	,977	-,5540	,1711
	C3	,0639	,14283	1,000	-,3140	,4418
	C4	,4552*	,12543	,002	,1234	,7871
C3	C1	-,2553	,14424	,463	-,6370	,1263
	C2	-,0639	,14283	1,000	-,4418	,3140
	C4	,3913*	,13326	,021	,0388	,7439
C4	C1	-,6467*	,12703	,000	-,9828	-,3106
	C2	-,4552*	,12543	,002	-,7871	-,1234
	C3	-,3913*	,13326	,021	-,7439	-,0388

Grundlage: beobachtete Mittelwerte.
 Der Fehlerterm ist Mittel der Quadrate(Fehler) = 1,525.
 *. Die mittlere Differenz ist auf dem ,05-Niveau signifikant.

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2023