

## Mit betrieblicher Partizipation zur demokratischen Alternative?

### Betriebliche Partizipation im Kontext der Digitalisierung als doppelter Transformationshebel – Bedingungen und Potentiale

#### Einleitung

„Besonders in der Arbeitswelt unterliegen die Entwicklung und Nutzung digitaler Technologien genuin kontingenten und daher zumeist umkämpften Konstruktions- und Aushandlungsdynamiken.“ (Rego et al. 2021, S. 7) Diese Aushandlungsdynamiken sind in ihrer Essenz vom Interessenswiderspruch zwischen Arbeit und Kapital geprägt. Mit der privatisierten, durch Eigentumsverhältnisse monopolisierte Verfügungsmacht über Produktionsmittel, liegt die Initiative für Digitalisierungsprojekte generell auf Seiten des Kapitals, was sich in drei zentralen Motiven von Technologieimplementierung niederschlägt: „Arbeitsersparnis, Effektivitätssteigerung und Prozesskontrolle.“ (Pfeiffer 2018, S. 321). Digitalisierungsprozesse sind jedoch nicht nur Austragungsort, sondern auch Mittel des Klassenkonflikts. So versucht das Kapital „die Digitalisierung explizit dazu einsetzen, die strukturelle Macht der Arbeit zu unterlaufen.“ (Pfeiffer 2019, S. 237)

Arbeitende sind kapitalseitig initiierten Digitalisierungsprojekten jedoch nicht wehrlos ausgeliefert. Zum einen hegt das Arbeitsverfassungsgesetz die private Verfügungsmacht über Produktionsmittel bis zu einem gewissen Grad ein, zum anderen sind Arbeitende nie einfach nur dem Arbeitsprozess unterworfenen Objekte: „Da der Arbeiter zu sozialen Praxen fähig ist, könnte er den auferlegten Kontrollmechanismen widerstehen und den Kapitalisten zwingen, andere Techniken zu verwenden. Demnach ist es keine reine Kapitallogik, der die Entwicklungen des Arbeitsprozesses; Letzteres ist nicht nur der Ort, wo das Kapital seine Herrschaft ausübt, sondern der Ort eines Kampfes.“ (Laclau und Mouffe 2020, S. 113) Insofern versuchen Arbeitende sowie ihre gewählten Repräsentant:innen und Gewerkschaften die Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb zu ihren Gunsten zu beeinflussen.

Der vorliegende Beitrag widmet sich anhand von Forschungsergebnissen eines kürzlich abgeschlossenen Forschungsprojekts der Frage, welche Potentiale betriebliche Partizipation als Modus der Einwirkung auf vom dargestellten Interessensgegensatz geprägten Aushandlungsprozessen nehmen kann. Hierbei folgt der Beitrag mit der Überprüfung der These verbesserter Arbeitsbedingungen unter Einsatz digital-technologischer Arbeitsmittel durch eine partizipative Gestaltung dieser vor allem dem ethisch-humanistischen Begründungsmuster zur Notwendigkeit betrieblicher Partizipation (Hucker 2008, S. 68). Überprüft wird außerdem der Einfluss unterschiedlicher partizipationsbegünstigender Faktoren, womit Ansatzpunkte für die Stärkung betrieblicher Partizipation identifiziert werden konnten. Abschließend wird argumentiert, warum eine solche Stärkung einen Beitrag im Kampf für eine Stärkung der Arbeitendenmacht im allgemeinen-, und damit für Alternativen zur bestehenden Organisationsformen von Produktionsprozessen – mit Monopolisten der Verfügungsmacht über die Produktionsmittel, deren Handeln zentral von Konkurrenzdruck und Kapitalakkumulation geprägt ist, als handlungsmächtigste Akteure – leisten kann.

## ParDiMon

Grundlage der nachfolgenden Ausführungen und Darstellungen stellt das Forschungsprojekt ParDiMon (Partizipations-Digitalisierung-Monitor) dar. Gefördert durch den DigiFonds der Arbeiterkammer Wien, wurde dieses zwischen März 2023 und April 2024 umgesetzt. Zentrales Motiv hinter der Konzipierung des Forschungsvorhabens war es, Erkenntnisse aus qualitativen Fallstudien zu Implementierungsprozessen digitaler Technologie und der Rolle betrieblicher Partizipation in diesen Prozessen quantitativ zu überprüfen. Konkret sollte untersucht werden, ob...

- ...die Möglichkeit der betrieblichen Partizipation im Zusammenhang mit Entscheidungen betreffend digital-technologischer Arbeitsmittel mit besseren Arbeitsbedingungen unter Einsatz dieser Arbeitsmittel zusammenhängt.
- ... aus den qualitativen Fallbeispielen abgeleitete, partizipationsbegünstigende Faktoren einen messbar positiven Einfluss auf das Ausmaß an Partizipationsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb haben.

Des Weiteren wurde untersucht, ob etwaige Partizipationsmöglichkeiten im Sinne einer ökologisch nachhaltigen Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb eingesetzt werden können. Hierzu gab es zum Zeitpunkt der Umsetzung der Untersuchung keinen bestehenden Forschungsstand. Der diesbezügliche Zugang fiel daher explorativ aus und stellt ein erstes Herantasten an diesen Themenbereich dar. Im vorliegenden Papier wird dieser Aspekt des Forschungsprojektes nicht behandelt.

Als Grundlage der durchgeführten Forschung wurde zwischen Anfang April und Ende Juni 2023 eine Fragebogenerhebung umgesetzt. Befragt wurden unselbstständig Beschäftigte in Wiener Betrieben, der Zugang erfolgte online (Zusendung eines Online-Fragebogens über Gate Keeper), telefonisch sowie über Straßeninterviews. Insgesamt umfasst der Datensatz 801 auswertbare Fälle. Für die soziodemographischen Merkmale Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und höchster abgeschlossener Bildungsabschluss wurde ein Quotenplan erstellt. Die Stichprobe entspricht entlang dieser Variablen im Großen und Ganzen der Grundgesamtheit der Wiener unselbstständig Beschäftigten. Einzig Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sind in der Stichprobe unterrepräsentiert und konnten trotz gezielter Versuche nicht in ausreichendem Maße für die Befragung akquiriert werden. Eine detaillierte Darstellung der Stichprobe findet sich im Forschungsbericht (Pretterhofer 2024, S. 22–25).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analyse dargestellt. Hierbei wird erstens gezeigt, wie betriebliche Partizipation und Arbeitsbedingungen im Kontext der Digitalisierung operationalisiert und gemessen wurden, sowie inwiefern ein Zusammenhang zwischen den jeweiligen Variablen besteht. In einem nächsten Schritt wird der Einfluss partizipationsbegünstigender Faktoren auf die angegebenen Partizipationsmöglichkeiten untersucht.

## Betriebliche Partizipation

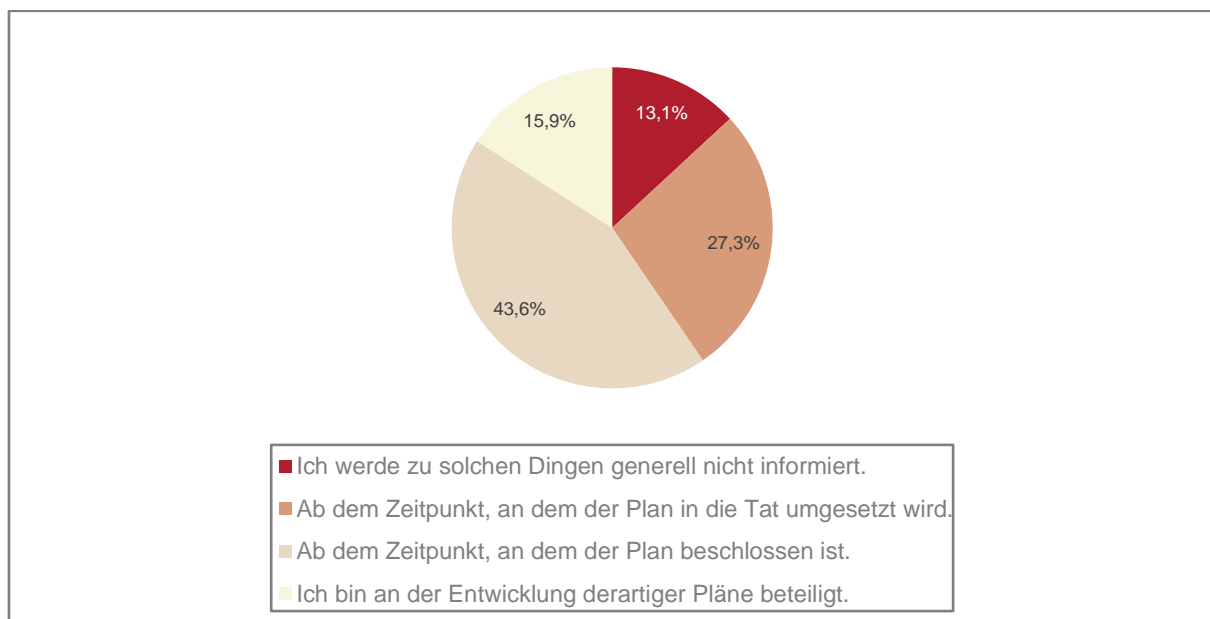
Der Untersuchung des Einflusses betrieblicher Partizipation anstelle von betrieblicher Mitbestimmung auf Arbeitsbedingungen im Kontext der Digitalisierung liegt der Anspruch zu Grunde, das Einschlagen einer „institutionelle[n] Schlagseite“ (Kißler et al. 2011, S. 29) zu vermeiden. Während unter betrieblicher Mitbestimmung ausschließlich über das Arbeitsverfassungsgesetz institutionalisierte Mitspracherechte von Beschäftigten, beziehungsweise Betriebsrat oder Personalvertretung verstanden werden, umfasst betriebliche Partizipation ein deutlich breiteres Spektrum demokratischer Praktiken im Betrieb. Hierzu zählt jegliche Art „formalisierte[r] oder informelle[r] 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) Insofern stellt betriebliche Mitbestimmung eine Spezialform betrieblicher Partizipation dar.

Um Prozesse betrieblicher Partizipation zu kategorisieren, beziehungsweise um deren Qualität zu beurteilen, können unterschiedliche Merkmale herangezogen werden. Auf Basis der Analyse qualitative Fallstudien zu betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung wurden der Zeitpunkt von Partizipationsmöglichkeiten (Hucker 2008, S. 39) sowie das, Partizipationsniveau (Zeuch 2021, S. 726) als relevante Merkmale der Partizipationsqualität identifiziert und operationalisiert.

In Abbildung 1 sind die Antworten zu jenem Item abgebildet, mit dem der Partizipationszeitpunkt operationalisiert wurde. Gefragt wurde nach dem Zeitpunkt der Information über Pläne zu Digitalisierungsprojekten als Grundlage jeglichen Partizipationsprozesses. Die Befragten konnten zwischen Ausschluss von Information, Information ab Start der Implementierungsphase, Information ab Beschluss von Plänen sowie Information bereits während der Planungsphase wählen.

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



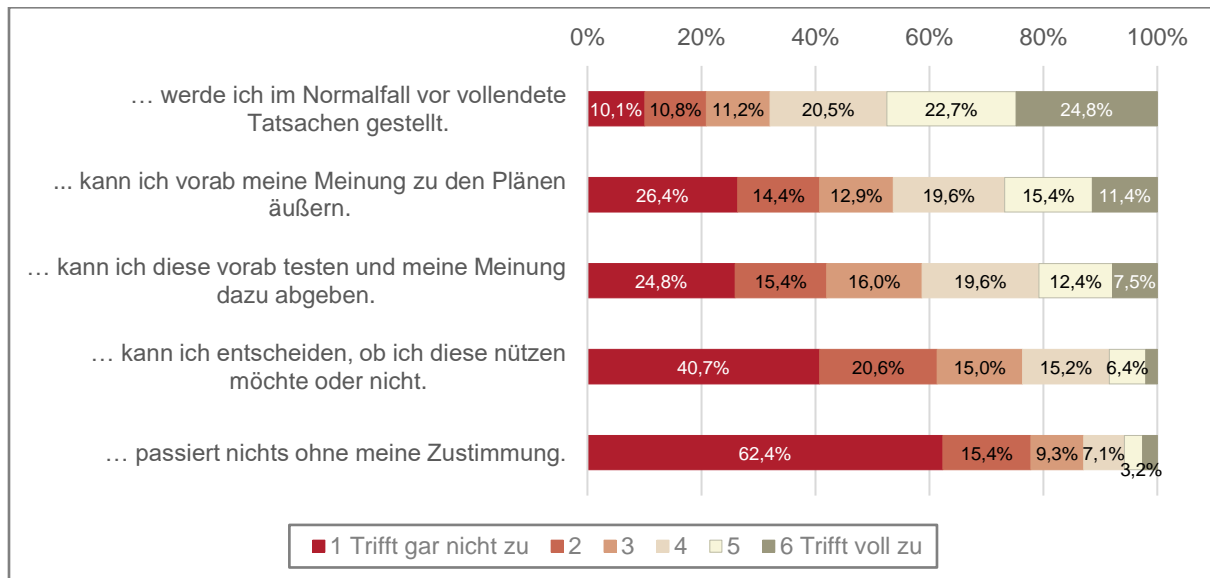
Quelle: L&R Datafile 'ParDiMon', 2023: n=801, mis=47

Die Partizipationsniveaus bei der Implementierung digital-technologischer Arbeitsmittel wurden mit der in Abbildung 2 dargestellten Itembattery abgefragt. Hierbei wurden die Partizipationsniveaus Ausschluss, Konsultation, Selbstbestimmung und Mitbestimmung abgefragt, wobei Konsultation auf Basis der Erkenntnisse aus der Analyse qualitativer Fallstudien zu betrieblicher Partizipation im Kontext von Digitalisierungsprojekten in zweierlei Varianten abgefragt wurde. Erstens als „klassische“ Konsultation im Sinne der Möglichkeit der Abgabe einer Meinung, zweitens als Konsultation im Rahmen von Testphasen digitaler Technologien.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Information wurde bereits mit dem Item zum Partizipationszeitpunkt erhoben, Selbstverwaltung stellt vor dem Hintergrund der geringen Anzahl an selbstverwalteten Betrieben in Wien keine relevante Kategorie dar.

**Abbildung 2: Wenn am Arbeitsplatz neue digitale Technologien eingeführt werden,**

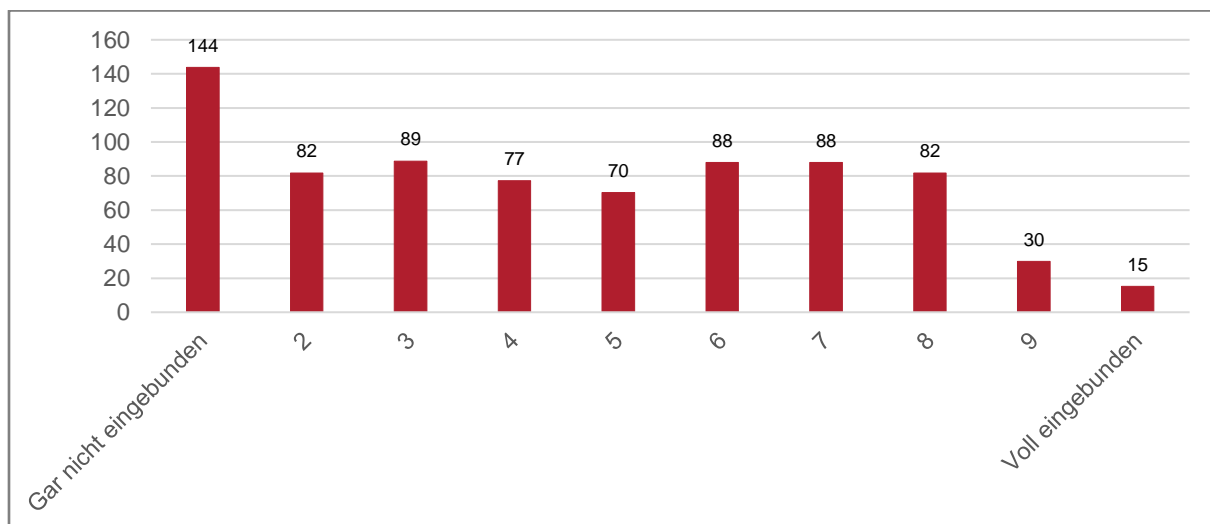
...



Quelle: L&R Datafile 'ParDiMon', 2023: n=801, mis=35-48;

Schließlich gaben die Befragten auf einer zehnteiligen Skala Auskunft über ihre subjektiv wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten im Zusammenhang mit digitalen Technologien am Arbeitsplatz insgesamt. Diese Variable wurde in weiterer Folge herangezogen, um Aussagen über das Ausmaß an betrieblicher Partizipation zu treffen. Gestützt wurde dieses Vorgehen über die Überprüfung der Zusammenhänge zwischen Partizipationszeitpunkt (Varianzanalyse) und -niveau (multiple Regression) mit der subjektiven Gesamteinschätzung. Diese Zusammenhänge entsprechen insofern den Erwartungen, als dass die subjektive Gesamteinschätzung mit früherem Zeitpunkt und höherem Niveau zunimmt (für Details siehe Pretterhofer 2024, S. 25–30). Mit der subjektiven Gesamteinschätzung liegt demnach eine Variable vor, die mit Blick auf die Erkenntnisse der qualitativen Fallstudien zentrale Qualitätskriterien betrieblicher Partizipation abbildet.

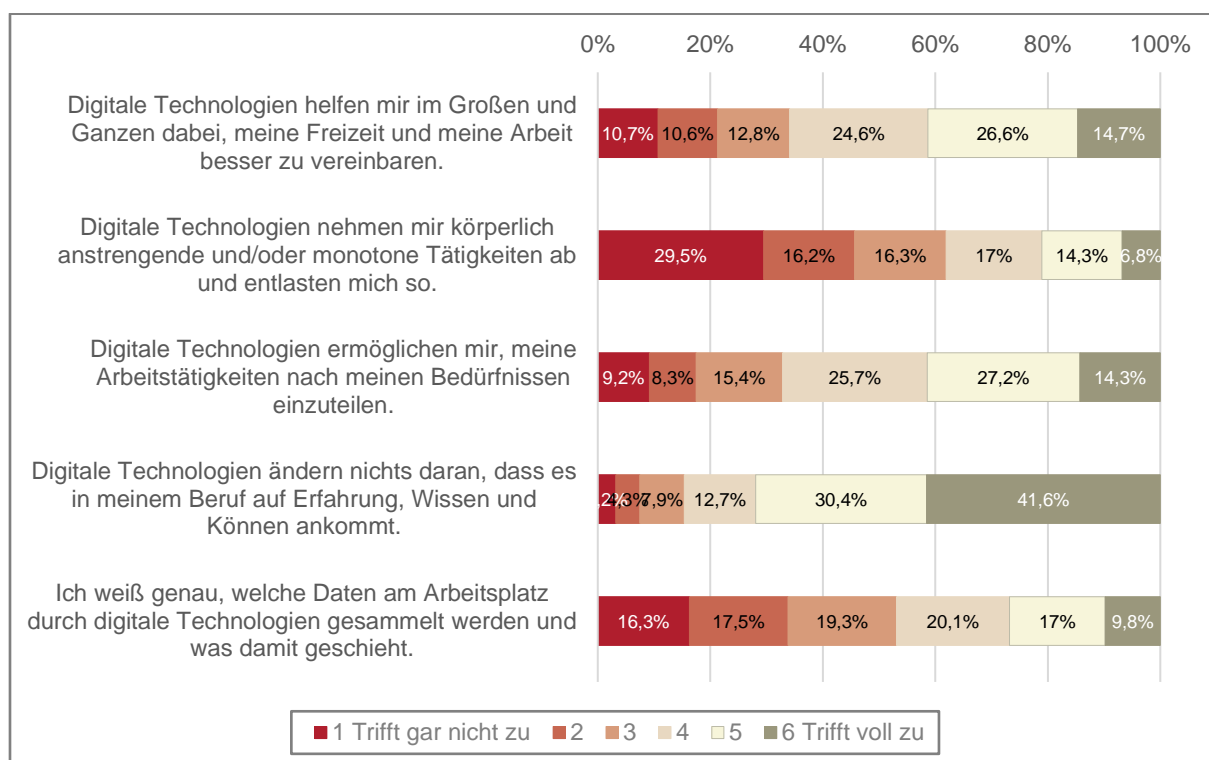
**Abbildung 3: Alles in Allem: Wie gut fühlen Sie sich bei Entscheidungen betreffend digitaler Technologien am Arbeitsplatz eingebunden?**



## Arbeitsbedingungen

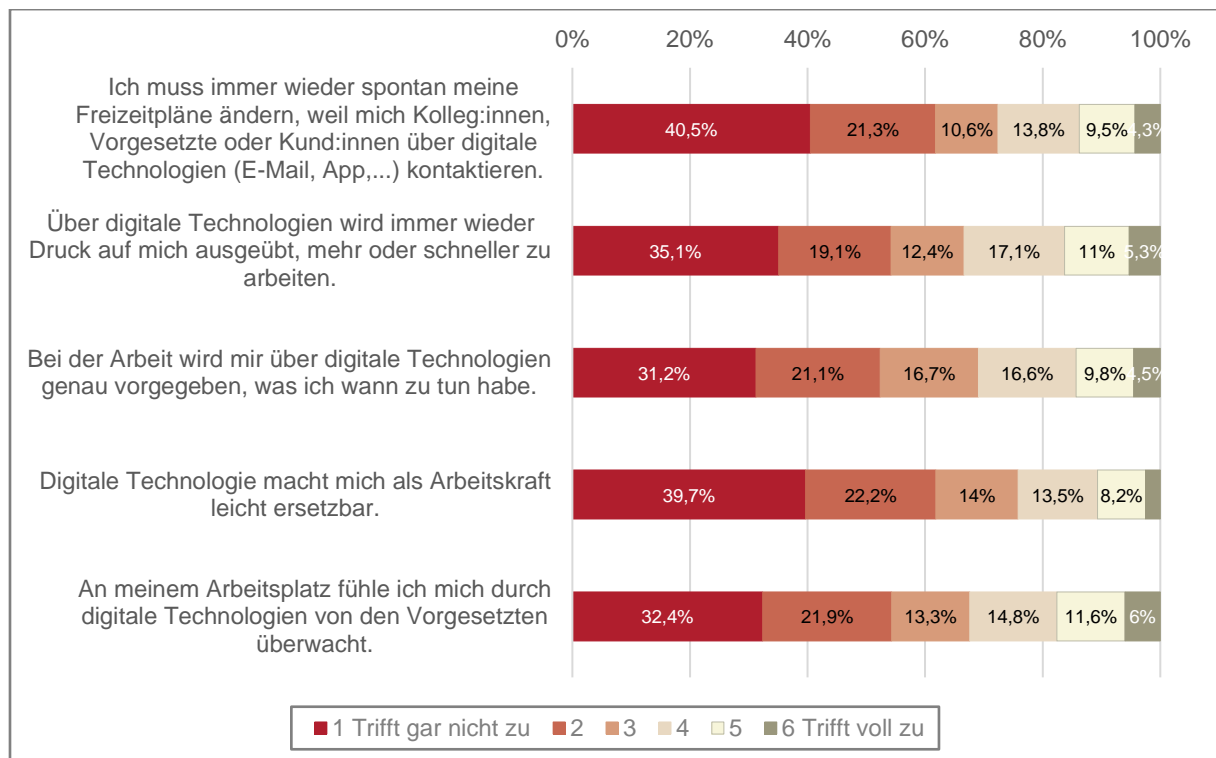
Zur Operationalisierung der Arbeitsbedingungen unter Einsatz digital-technologischer Arbeitsmittel wurden zwei Itembatterien erstellt. Orientierung lieferte hierbei die Unterscheidung zwischen Werkzeug- und Automatisierungsszenario (Windelband und Spöttl 2012) als zwei gegensätzliche Gestaltungsszenarien digital-technologischer Arbeitsmittel. Kurz zusammengefasst fungiert Technologie im Werkzeugszenario im Sinne einer Erweiterung von Handlungsautonomie, während sie im Automatisierungsszenario eine restriktive Wirkung entfaltet. Im Zuge der Analyse qualitativer Fallbeispiele wurden weitere Dimensionen an Arbeitsbedingungseffekten identifiziert und zur Erweiterung dieses Konzeptes herangezogen (Pretterhofer 2024, S. 9–10). Neben Handlungsautonomie wurden Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Flexibilität, Arbeitsbelastung, Prozesstransparenz und Ersetzbarkeit jeweils in einer Variante zur Ausgestaltung digital-technologischer Arbeitsmittel nach dem Werkzeug- beziehungsweise dem Automatisierungsszenario operationalisiert. Die Items sowie die Verteilung der Antworten sind in Abbildung 4 und Abbildung 5 dargestellt.

**Abbildung 4: Dimensionen des Werkzeugszenarios**



Quelle: L&R Datafile 'ParDiMon', 2023: n=801, mis=27-52

**Abbildung 5: Dimensionen des Automatisierungsszenarios**

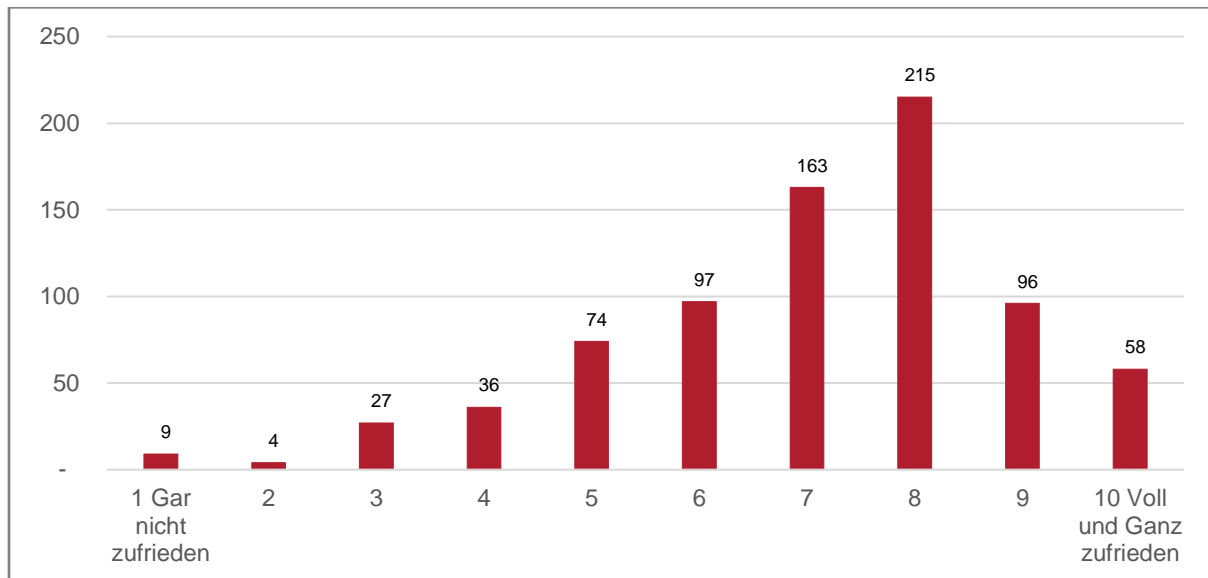


Quelle: L&R Datafile 'ParDiMon', 2023: n=801, mis=24-30

Ursprüngliche Intention hinter der Erstellung der beiden Itembatterien zu Werkzeug- und Automatisierungsszenario war die Erstellung von Indizes zu den jeweiligen Gestaltungsszenarien. Die Reliabilitätsanalyse ergab jedoch unzureichende Werte der inneren Konsistenz, insofern musste dieses Vorhaben unterlassen werden (Pretterhofer 2024, S. 32). Stattdessen wurden die Items herangezogen, um (analog zum weiter oben beschriebenen Vorgehen betreffend der Items zu betrieblicher Partizipation) die Verlässlichkeit der Antworten auf die Frage nach der subjektiven Zufriedenheit mit der am Arbeitsplatz eingesetzten, digitalen Technologie zu prüfen (Abbildung 6). Bis auf zwei Ausnahmen weisen alle Items des Werkzeugsszenarios einen positiven- und alle Items zum Automatisierungsszenarios einen negativen Zusammenhang mit der subjektiven Zufriedenheit auf<sup>2</sup>. Die Variable zur subjektiven Zufriedenheit bildet demnach in zufriedenstellendem Ausmaß die beiden Gestaltungsszenarien ab.

<sup>2</sup> Multiple Regression; korr. R<sup>2</sup>=0,235; f=0,554; p<0,01

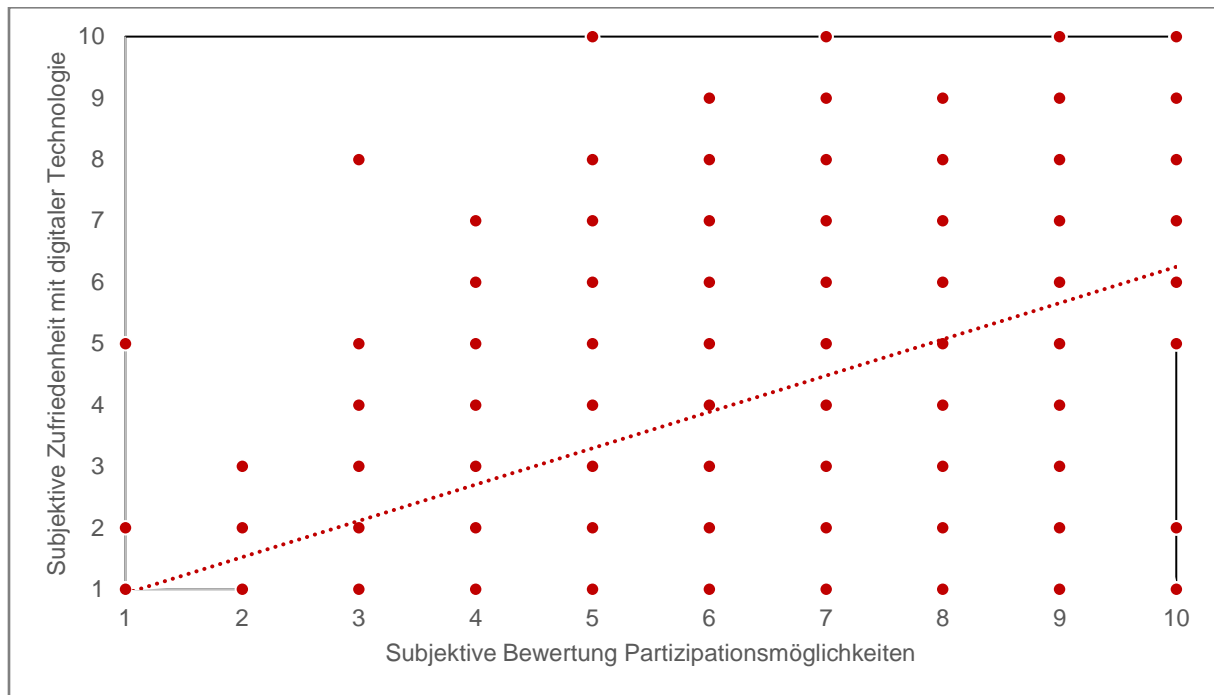
**Abbildung 6: Alles in Allem: Wie zufrieden sind Sie mit den an Ihrem Arbeitsplatz eingesetzten, digitalen Technologien?**



Quelle: L&R Datafile 'ParDiMon', 2023: n=801, mis=22

Zur Überprüfung der ersten Annahme der umgesetzten Untersuchung wurden in einem nächsten Schritt der Zusammenhang zwischen subjektiv wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten und subjektiver Zufriedenheit mit den eingesetzten, digital-technologischen Arbeitsmitteln überprüft. Das Ergebnis der linearen Regression zeigt einen hoch signifikanten Zusammenhang ( $p < 0,01$ ) bei mittlerer Effektstärke ( $f = 0,459$ ; korr.  $R^2 = 0,174$ ). Damit legt das gesammelte Datenmaterial einen messbaren Zusammenhang zwischen betrieblicher Partizipation im Digitalisierungsprozess und einer Ausgestaltung digital-technologischer Arbeitsmittel im Sinne guter Arbeitsbedingungen nahe.

**Abbildung 7: Zusammenhang zwischen Partizipationsmöglichkeiten und Technologiezufriedenheit**



Quelle: L&R Datafile 'ParDiMon', 2023: n=801, mis=39

### Partizipationsbegünstigende Faktoren

Nachdem gezeigt wurde, dass die partizipative Umsetzung von Digitalisierungsprojekten einen im Sinne der Arbeitenden wünschenswerten Effekt bei der Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb hat, stellt sich nun die Frage nach dem Einfluss partizipationsbegünstigender Faktoren auf das Ausmaß der Partizipationsmöglichkeiten. Anhand der Analyse qualitativer Fallstudien sowie einschlägiger Literatur rund um das behandelte Thema, wurden (potentiell) partizipationsbegünstigende Faktoren identifiziert und für die quantitative Überprüfung ihrer Wirkmächtigkeit operationalisiert (für eine detaillierter Darstellung siehe Pretterhofer 2024, S. 19–22):

- Auf Eben der Arbeitsorganisation wurde erstens die Frage danach aufgenommen, ob digital-technologische Arbeitsmittel (zumindest teilweise) im Betrieb entwickelt werden, oder ob diese von Externen zugekauft werden (siehe hierzu etwa Schörpf et al. 2020, S. 74). Zweitens wurde nach dem Vorhandensein von Angeboten betrieblicher Weiterbildung zu digitalisierungsrelevanten Themen gefragt (siehe Ressourcenebene).
- Auf Ebene der Arbeitskultur wurde unter Anwendung einer Itematterie aus der Leipziger Autoritarismus Studie 2020 eine Batterie zur Messung von „Mitbestimmungskultur“ (Gerst 2020, S. 36) in den Fragebogen aufgenommen (Kiess und Schmidt 2020, S. 131).
- Auf Subjektebene wurde zum einen der „Beteiligungsanspruch“ (Menz und Nies 2021, S. 19) der Teilnehmenden betreffend Digitalisierungsprozessen sowie die Zustimmung zum Gestaltungsmonopol durch spezialisierte Fachkräfte (Pretterhofer et al. 2022, S. 65) erhoben.
- Auf Ressourcenebene wurde die Ausstattung mit digitalen Kompetenzen (siehe z.B. Falkenberg et al. 2020, S. 17; Schröter 2018, S. 248) sowie mit sozialem Kapital zu unterschiedlichen, relevanten Akteuren im Betrieb erhoben.



Abbildung 8 zeigt die Ergebnisse eines multiplen Regressionsmodelles, in dem Variablen zu soziodemographischen Merkmalen, Merkmalen der Berufsposition sowie zu partizipationsbegünstigenden Faktoren zur Erklärung der subjektiven Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten im Kontext der Digitalisierung herangezogen wurden. Dargestellt wurden hierbei ausschließlich jene Variablen, die einen signifikanten Zusammenhang mit den Partizipationsmöglichkeiten aufweisen (für weitere Details siehe Tabellenband in Pretterhofer 2024). Entsprechend der Erwartungen hängen die Entwicklung digital-technologischer Arbeitsmittel im Betrieb, digitale Kompetenzen, soziales Kapital zur Geschäftsführung, Mitbestimmungskultur und ein höheres Ausmaß an Arbeitsstunden pro Woche positiv mit der subjektiven Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten zusammen. Überraschend fällt das Ergebnis zur Variable Migrationshintergrund aus. Als einziges soziodemographisches Merkmal mit signifikantem Effekt legt dieses Ergebnis nahe, dass Teilnehmende Personen mit Migrationshintergrund ausgeprägtere Partizipationsmöglichkeiten im Kontext der Digitalisierung wahrnehmen als Personen ohne Migrationshintergrund. Unerwartete Ergebnisse liefern die Variablen zu Beteiligungsanspruch und Zustimmung zum Gestaltungsmonopol. Umso stärker die Ausprägung der Variable in die angenommen partizipationsbegünstigende Richtung ausfällt, umso geringer liegt der Wert zur subjektiven Wahrnehmung von Partizipationsmöglichkeiten. Eine mögliche Interpretation hierzu wäre, dass das Antwortverhalten eher von einem verletzten- als von einem eingebrachten Beteiligungsanspruch bestimmt wird. Hervorzuheben ist des Weiteren, dass das Vorhandensein eines Betriebsrates / einer Personalvertretung im Betrieb keinen signifikanten Effekt auf die Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten ausweist.

**Abbildung 8: Einflussfaktoren auf die Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten**

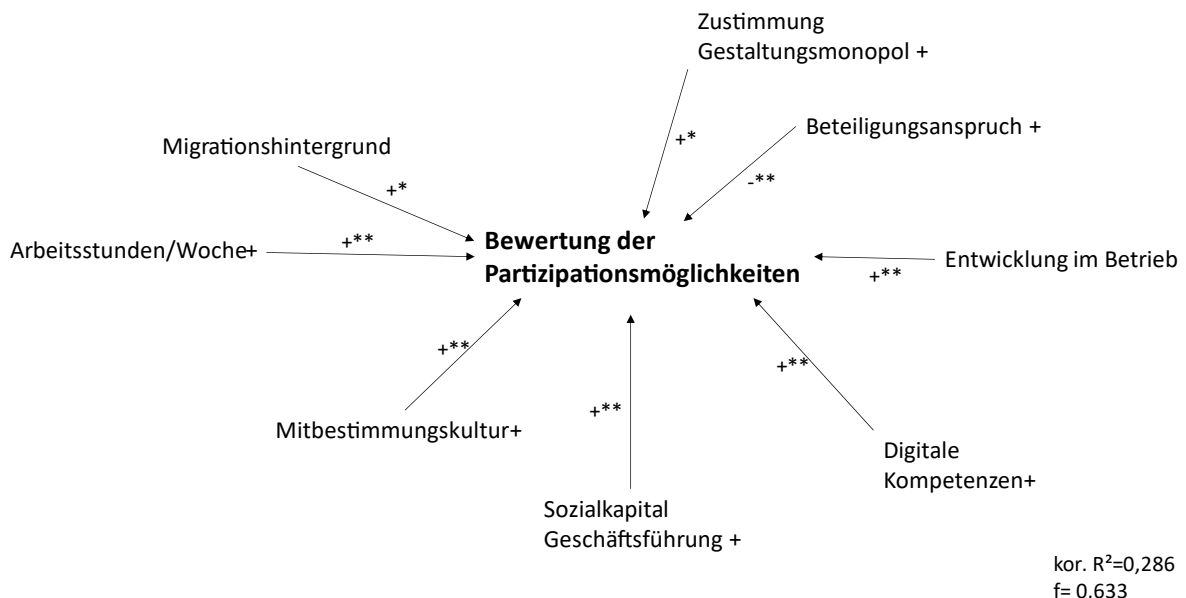
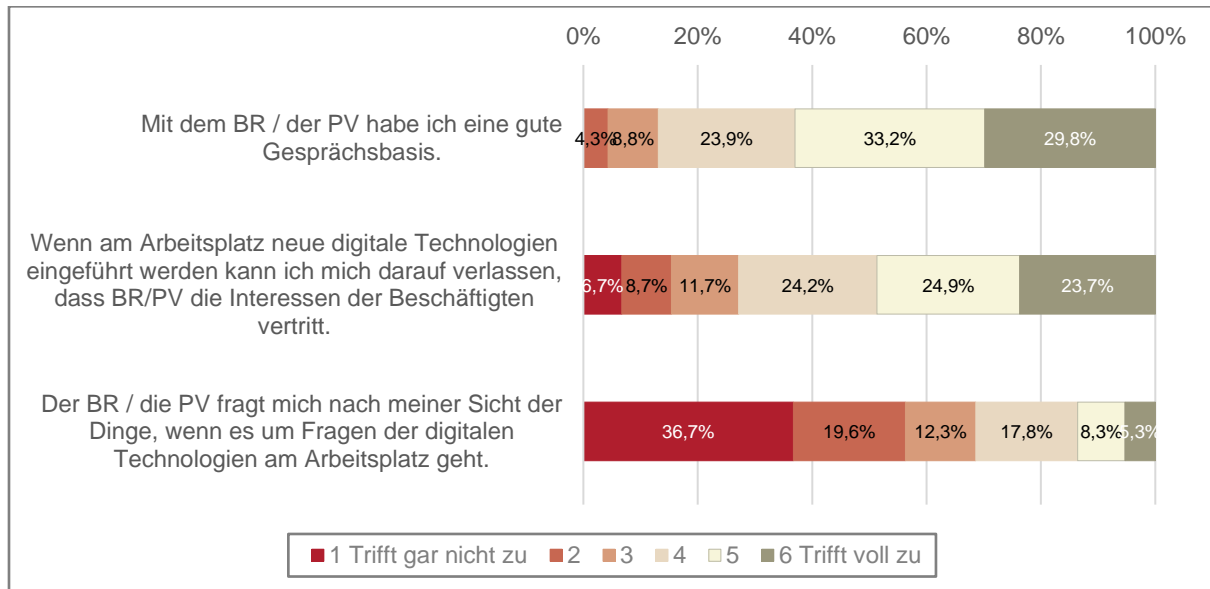


Abbildung 10 zeigt die Ergebnisse eines weiteren multiplen Regressionsmodelles, bei dem nur noch jene Fälle miteinbezogen sind, die angeben im Betrieb Betriebsrat oder Personalvertretung vorzufinden. Durch diese Veränderung in der untersuchten Gruppe können die beiden Modelle nicht vorbehaltlos miteinander verglichen werden. Zusätzlich zu den auch oben integrierten Variablen fließen hier noch jeweils eine Variable zu partizipationsorientierten- und repräsentativen Interessensvertretung im Betrieb sowie zum Sozialkapital zu Betriebsrat oder Personalvertretung ins Modell ein (siehe Abbildung 9). Neben erwartbaren Effekten zu Mitbestimmungskultur, Sozialkapital zur Geschäftsführung und digitalen Kompetenzen zeigt

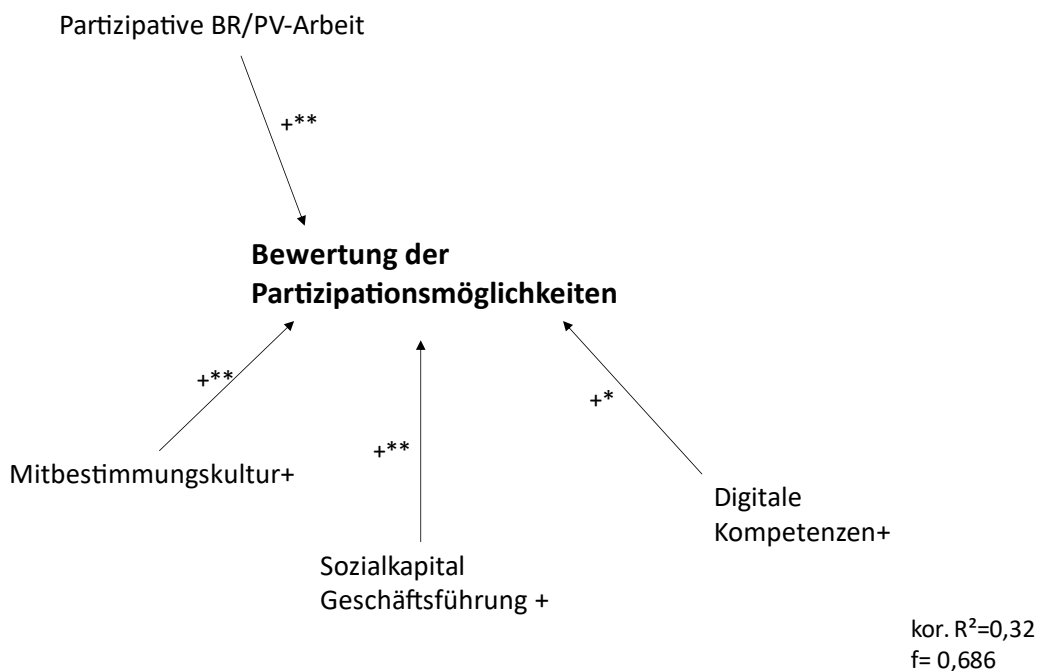
sich vor allem ein spannendes Ergebnis: der hoch signifikante, positive Einfluss partizipationsorientierter Interessensvertretung im Betrieb. Die Effekte repräsentativer Interessenvertretung und Sozialkapital fallen nicht signifikant aus.

**Abbildung 9: Items zu Betriebsrat/Personalvertretung (Wie sehr treffen folgende Aussagen für Sie zu?)**



Quelle: L&R Datafile 'ParDiMon', 2023: n=801, mis=400-403

**Abbildung 10: Einflussfaktoren auf die Bewertung der Partizipationsmöglichkeiten mit Betriebsrat/Personalvertretung**



## Resümee – betriebliche Partizipation im Kontext der Digitalisierung als Ermöglicher demokratischer Alternativen?

Die Ergebnisse zusammenfassen lässt sich erstens feststellen, dass die Annahme eines positiven Zusammenhangs zwischen Möglichkeiten betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung und den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen unter Einsatz digital-technologischer Arbeitsmittel anhand der umgesetzten Analysen unterstützen lässt. Damit wurde erstmals ein in mehreren, qualitativen Fallstudien beschriebener Zusammenhang dieser Art im Zuge eines quantitativen Forschungsdesigns bestärkt. Zusätzlich konnten mit der Überprüfung partizipationsbegünstigender Faktoren Ansatzpunkte identifiziert werden, anhand derer die Möglichkeit zu betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung gestärkt werden können. Besonders hervor zu heben scheint diesbezüglich die partizipationsorientierte Interessenvertretung im Betrieb, auf deren Relevanz auch schon in qualitativen Fallstudien hingewiesen wurde. So wurde Betriebsratsarbeit dann als besonders effektiv beschrieben, wenn dieser „eine aktive Beteiligung der Beschäftigten [organisierte], die er mit seinen eigenen Aktivitäten verschränkte.“ (ebd. Klippert et al. 2018, S. 239). Schließlich eröffnet eine „partizipative Öffnung die Chance (...), den Bedürfnissen und Interessen von Beschäftigten eher gerecht zu werden“ (Bella et al. 2022, S. 225). Des Weiteren weist der positive Zusammenhang zwischen digitalen Kompetenzen und subjektiv wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten darauf hin, dass partizipationsorientierte Interessensvertretung im Betrieb in unterschiedlichem Ausmaß auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen eingehen sollte. Zwar zeigten sich (mit Ausnahme Migrationshintergrund) keine signifikanten Zusammenhänge zwischen soziodemographischen Merkmalen und Partizipationsmöglichkeiten im Kontext der Digitalisierung, Forschungsergebnisse zum „Digital Divide“ (van Dijk 2020) weisen jedoch auf die Ungleichverteilung digitaler Kompetenzen entlang von Kategorien sozialer Ungleichheit wie Geschlecht, Alter oder Klassenherkunft hin (siehe z.B. Bergmann und Pretterhofer 2022). Entsprechenden Ungleichverteilungen im Zugang zu Partizipationsmöglichkeiten und den damit einhergehenden, vorteilhaften Effekten entgegenzuwirken kann also bedeuten, Unterschiede betreffend digitaler Kompetenzen im Rahmen partizipationsorientierter Betriebsratsarbeit auszugleichen (siehe hierzu Bergmann und Scheider 2021).

Schließlich gilt es festzuhalten, dass die Förderung betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung nicht alleine eine Chance zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen bietet. So kommt in etwa eine qualitative Fallstudie zur partizipativen Implementierung eines Digitalisierungsprojekts zum Ergebnis, dass über die Einbindung des Betriebsrates und dessen partizipationsorientierten Zugangs im Betrieb insgesamt ein „Zuwachs an Partizipationsmöglichkeiten“ (Ehrlich und Engel 2019, S. 208) feststellbar war. Frey und Kolleg:innen sprechen diesbezüglich von einem doppelten Transformationshebel demokratischer Innovationspraxis, der sich in Form einer „gelingenden Gestaltung der digitalen Transformation wie auch [der] Transformation betrieblicher Machtverhältnisse“ (Frey et al. 2024, S. 56) ausdrückt. Gerade die voranschreitende, digitale Transformation, in der auch kapitalinteressenorientierte Literatur – wenn auch unter anderen Vorzeichen – betriebliche Partizipation als wichtigen Modus zur Bewältigung der transformationsbedingten Herausforderungen beschrieben wird (Pretterhofer 2022), scheinen Akteure mit der Zielsetzung demokratischer Alternativen zu bestehenden Formen der Arbeitsorganisation gut beraten, Arbeitendenmacht über die Stärkung betrieblicher Partizipation auszubauen. Die dargestellten Ergebnisse können ein solches Unterfangen sowohl argumentativ- als auch als Handlungsorientierung unterstützen.

## 1 Literaturverzeichnis

Bella, Natalie; Gamradt, Julia; Staples, Ronald; Widuckel, Werner; Wilga, Matthäus; Whittall, Michael (2022): Partizipation und Un\_gleichzeitigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Bergmann, Nadja; Pretterhofer, Nicolas (2022): Digitaler (Bildungs-)Divide. Digitales Kapital gerechter verteilen. In: Elisabeth Kaiser und Marcus Schober (Hg.): Digitale Wohlfahrtsgesellschaft. Der Weh in eine digitalisierte Zukunft. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (Winer Perspektiven, 2), S. 106–119.

Bergmann, Nadja; Scheider, Anke (2021): Talk about IT! Digitalisierung partizipativ gestalten: gendergerecht und divers. Ein Forschungsbericht aus der Praxis. L&R Sozialforschung, gefördert im Rahmen des Digitalisierungsfonds der AK Wien. Wien. Online verfügbar unter [https://www.irsocialresearch.at/files/Forschungsbericht\\_TalkaboutIT\\_Juni2021.pdf](https://www.irsocialresearch.at/files/Forschungsbericht_TalkaboutIT_Juni2021.pdf).

Ehrlich, Martin; Engel, Thomas (2019): Technik und Teilhabe. Wer entscheidet in der digitalen Arbeitswelt? In: Rolf Dobischat, Bernd Käßplinger, Gabriele Molzberger und Dieter Münk (Hg.): Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? 1. Auflage 2019. Wiesbaden: Springer VS, Wiesbaden (Bildung und Arbeit), S. 201–219. Online verfügbar unter [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-23373-0\\_11](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-23373-0_11).

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.

Falkenberg, Jonathan; Haipeter, Thomas; Krzywdzinski, Martin; Kuhlmann, Martin; Schietinger, Marc; Virgillito, Alfredo (2020): Digitalisierung in Industriebetrieben: Auswirkungen auf Arbeit und Handlungsansätze für Betriebsräte. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Report, 6). Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/228545>.

Frey, Philipp; Gnisa, Felix; Nierling, Linda (2024): Demokratische Technikgestaltung in der Arbeitswelt. In: *WSI 77* (1), S. 50–57.

Gerst, Detlef (2020): Mitbestimmung in digitalen und agilen Betrieben – das Modell einer prozessualen partnerschaftlichen Konfliktkultur. In: Verena Bader und Stephan Kaiser (Hg.): Arbeit in der Data Society. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Zukunftsfähige Unternehmensführung in Forschung und Praxis), S. 35–56.

Hucker, Tobias (2008): Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel. Hampp; DEU; München, München. Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32467>.

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.

Kißler, Leo; Greifenstein, Ralph; Scheider, Karsten (2011): Die Mitbestimmung in der bundesrepublik deutschland. Eine Einfhrung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Klippert, Jürgen; Niehaus, Moritz; Gerst, Detlef (2018): Mit digitaler Technologie zu Guter Arbeit? Erfahrungen mit dem Einsatz digitaler Werker-Assistenzsysteme. In: *WSI 71* (3), S. 235–240. DOI: 10.5771/0342-300x-2018-3-235.

Nicolas Pretterhofer

Momentum Kongress 2023

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).

Menz, Wolfgang; Nies, Sarah (2021): Ansprüche an Arbeit, Kirschen der Legitimität und interessenpolitische Mobilisierung. In: Horst Kahrs (Hg.): Gesellschaftsbilder und Klassenhanden. Ansprüche an betriebliche Arbeit und Solidarität. Beiträge zur Klassenanalyse (3). Berlin, S. 10–43.

Pfeiffer, Sabine (2018): Technisierung von 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. 321–358.

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 (2024): Gestaltung durch Partizipation. Über Potentiale und Bedingungen betrieblicher Partizipation im Kontext der Digitalisierung. Ergebnisse einer quantitativen Untersuchung unter Wiener unselbstständig Beschäftigten. L&R Sozialforschung. 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. L&R Sozialforschung. Wien.

Rego, Kerstin; Houben, Daniel; Brünning, Steffan; Schaupp, Simon; Meyer, Uli (2021): Mitbestimmungspraxis in der "Industrie 4.0": Möglichkeiten der Einflussnahme und Gestaltung für Betriebsräte. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 232).

Schörpf, Philip; Astleithner, Franz; Schönauer, Annika; Flecker, Jörg (2020): Entwicklungstrends digitaler Arbeit II. Projektbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien.

Schröter, Welf (2018): Plädoyer für einen Perspektivwechsel im gewerkschaftlichen Gestaltungsdiskurs. In: *WSI* 71 (3), S. 247–248. DOI: 10.5771/0342-300x-2018-3-235.

van Dijk, Jan (2020): The digital divide. Cambridge, Medford: Wiley ((Keine Angabe)).

Windelband, Lars; Spöttl, Georg (2012): Diffusion von Technologien in die Facharbeit und deren Konsequenzen für die Qualifizierung am Beispiel des "Internet der Dinge". In: Uwe Faßhauer, Bärbel Fürstenau und Eveline Wuttke (Hg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen: Aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 215–222. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctvbj7k1r.19.pdf>.

Zeuch, Andreas (2021): Keine digitale Transformation ohne soziale Innovation. In: Alexandra Hildebrandt und Werner Landhäußer (Hg.): CSR und Digitalisierung. Der digitale Wandel als Chance und Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin: Springer, S. 721–733. Online verfügbar unter [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-53202-7\\_50](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-53202-7_50).