

## **Neil Carter: Workplace democracy: Turning workers into citizens?**

[Paper presented at ECPR Joint Sessions, Edinburgh, March 28-April 2, 2003. Workshop 22: Bringing citizens back in: participatory democracy and political participation.]

### **Einführung**

In diesem Artikel setzt sich Neil Carter mit der These auseinander, dass die Erfahrung der Demokratie am Arbeitsplatz einen positiven Einfluss auf die Partizipation in der Politik hat. Er zitiert einige Beiträge, die diese These unterstützen versuchen. Es handelt sich vor allem um die *Spillover Thesis*, die von Carole Pateman stammt, sowie um die Aussage von Robert Dahl, dass die Arbeiter einen Anspruch auf Demokratie an ihrem Arbeitsplatz haben.

### **Robert Dahl: Selbstverwaltung und Corporate Capitalism [Self-government & Corporate Capitalism]**

Die Grosskorporationen kumulieren immer mehr vom wirtschaftlichen Vermögen. Das hat einen wachsenden politischen Einfluss zu Folge und generiert ökonomische Ungleichheiten. Diese wieder bilden eine Gefahr für die Prinzipien der Demokratie und Freiheit. Wenn die Demokratie durch das Regieren in einem Staat rechtfertigt wird, dann muss sie auch durch das Regieren in ökonomischen Unternehmungen rechtfertigt werden. Ökonomische Demokratie basiert auf dem Recht jedes Arbeiters zur Selbstverwaltung. Allerdings ein weit verbreiteter Übergang zur Selbstverwaltung würde *Corporate Capitalism* schwächen.

### **Carole Pateman: Spillover Thesis und die Demokratisierung des Arbeitsplatzes [Workplace democracy]**

Die Existenz der liberalen demokratischen Institutionen auf der nationalen Ebene ist für das Funktionieren der Demokratie nicht ausreichend. Dazu ist die regelmässige und aktive Teilnahme aller Bürger notwendig. Die Partizipation ist nicht nur gut als solche, sie spielt auch eine erzieherische Rolle.

Demokratisierung des Arbeitsplatzes, das heisst die Übergabe der Eigentumsrechte und der Kontrolle an die Arbeiter, sollte bewirken, dass sie in ein alltägliches Entscheidungstreffen involviert werden, das sich auf ihr direktes Arbeitsumfeld bezieht. Dieser Effekt der Demokratisierung des Arbeitsplatzes sollte eskalieren und bewirken, dass die Arbeiter auch ausser dem Arbeitsplatz aktiver werden, nämlich in der Politik. Da durch das Lernen des Partizipierens am Arbeitsplatz die Menschen selbst sicherer werden, werden sie auch den Wunsch nach breiterer Partizipation in der Gesellschaft äussern.

### **Partizipation und ihre Formen**

Zwei Zusammenhänge sollen untersucht werden: der Zusammenhang zwischen der Demokratie am Arbeitsplatz und *Political Efficacy* (durch diesen Ausdruck wird das Vertrauen der Bürger in eigene Regierung geäussert. Er reflektiert auch den Glauben an eigene Mitwirkung in der Politik. *P.E.* soll eng mit der politischen Partizipation verbunden sein) einerseits und zwischen *Political Efficacy* und breiter politischer Partizipation andererseits. Carter macht jedoch darauf aufmerksam, dass es an Studien

fehlt, die beide Zusammenhänge gleich untersuchen. Es gibt auch wenige Studien, die prüfen Auswirkungen der Partizipation in Unternehmen, die ganz im Besitz der Arbeiter sind. Pateman unterscheidet drei Typen der Partizipation: pseudo, partielle und volle Partizipation. Ausserdem gibt es für Pateman verschiedene Niveaus des Managements. Unteres Managementniveau betrifft alltägliche Entscheidungen, wobei das höhere Managementniveau sich in komplexeren Entscheidungen, wie Investment oder Marketing, äussert.

Carter konzentrierte sich in seiner Untersuchung auf der vollen Partizipation auf dem höheren Managementlevel, die er anhand von Greenberg Untersuchungen innerhalb von Arbeiter Genossenschaft [*the worker co-operative*]<sup>1</sup> darstellt. Carter zitiert nach Greenberg drei Variablen, die den Grad der Partizipation bestimmen sollen. Diese wurden innerhalb der Arbeiter Genossenschaft untersucht:

1. Organisationsgrösse: tendenziell je grösser die Organisation, desto schwächer und kleiner die Partizipation
2. Ursprung der Arbeiter Genossenschaft: Typologie der Genossenschaften: endowed, defensive, alternative und job creation co-operatives
3. Formale/informale Kontrolle: die Genossenschaften sind der Degeneration ausgesetzt. Die Zahl der aktiven Arbeiter wird immer kleiner und diese versuchen eine informelle Kontrolle zu gewinnen.

Die Partizipation kann zusätzlich durch drei Faktoren beeinflusst werden:

1. Konflikt: je mehr Menschen in einem demokratischen Prozess des Entscheidungstreffens involviert sind, desto Wahrscheinlichkeit eines Konflikts höher.
2. Erwartungen: anfänglich hohes Engagement und Partizipation können gleichzeitig mit sehr hohen Erwartungen der Arbeiter verbunden sein. Deshalb besteht ein Risiko, dass diese in Ernüchterung und Demotivation umgewandelt werden.
3. Externes ökonomisches Umfeld: eine gefährdete Position der Firma auf dem Markt beeinflusst den demokratischen Prozess und die Partizipation negativ

### **Fazit:**

Die Spillover These hat bisher wenig empirischer Unterstützung erhalten. Die Prozesse, die diese These unterstützen sollen, erweisen sich, viel komplexer zu sein, als es von den Befürwortern postuliert wurde. Die Art und Grad des Engagements oder Partizipation kann eine erzieherische Auswirkung haben. Es kann aber nicht angenommen werden, dass die demokratischen Strukturen einfach einen erzieherischen Effekt haben werden. Die Partizipation am Arbeitsplatz kann auch negative Auswirkungen auf das Verhalten der Arbeiter annehmen, was in der Spillover These nicht berücksichtigt wurde.

---

<sup>1</sup> Worker Co-operative: eine Genossenschaft deren Mitglieder nur die Angestellten sein können