

---

Neil Carter:  
**Workplace democracy: Turning workers into citizens?<sup>1</sup>**

### 1. Einleitung

Die Workplace democracy These stellt einen positiven Zusammenhang zwischen der Erfahrung mit Demokratie am Arbeitsplatz und der Beteiligung an der Politik dar. Der Begriff „Erfahrung mit Demokratie am Arbeitsplatz“ ist aber abstrakt. Der Autor untersucht mit einer sekundären Analyse diesen Begriff genauer und zeigt, welche Faktoren am Arbeitsplatz die Arbeiter motivieren könnten, sich in der Politik zu engagieren.

### 2. Workplace democracy

Es gibt zwei Hauptargumente der Befürworter einer Workplace democracy. Das eine ist *Taking on Corporate Capitalism* und das andere ist die *Spillover These*.

Robert Dahl ist ein Gegner des Corporate Capitalism. Basierend auf dem unveräußerlichen Recht des Menschen, sich selbst zu verwalten, fordert er, dass auch innerhalb von Unternehmungen, in denen ein Machtungleichgewicht zwischen den Arbeitern herrscht, Demokratie durchgesetzt werden soll.

Die Spillover These, deren Untersuchung der Schwerpunkt dieser Arbeit ist, kann man besonders auf die Arbeit von Carole Pateman zurückführen. Nach Pateman werden sich die Arbeiter umso mehr politisch einsetzen, je mehr deren Arbeitsplatz demokratisiert ist. Patemans wichtigste Argumente für die Workplace democracy sind folgende:

- Das Verhalten von Individuen wird durch die Institutionen, in denen sie tätig sind, beeinflusst.
- Arbeitsplatz und Regierung sind in gewisser Hinsicht einander ähnliche politische Systeme. Am Arbeitsplatz lernt man am besten, wie man kollektiv Probleme löst.
- Durch Demokratisierung des Arbeitsplatzes können sich Individuen an Routineentscheidung am Arbeitsplatz beteiligen und lernen dadurch Fähigkeiten und Verhaltensweisen, welche ihr politisches Engagement steigern.
- Die lehrreiche Erfahrung der partizipierenden Demokratie am Arbeitsplatz überträgt sich auf die weitere Polity. (Spillover-Effekt)

Pateman unterscheidet drei Typen von Partizipation: pseudo, partielle und volle Partizipation. Das Niveau des Managements kann nach Pateman zwischen Lower level decisions (Entscheidungen über alltägliche Routineprobleme) und Higher level decisions (Führung der ganzen Firma) unterschieden werden. Pateman vermutet, dass volle Partizipation bei Lower level decisions die Political efficacy<sup>2</sup> der Arbeiter beeinflussen kann. Neil Carter untersucht aber in seiner Arbeit den Fall voller Partizipation bei Higher level decisions, nämlich den Fall der Genossenschaft (worker cooperative<sup>3</sup>).

### 3. Untersuchung von Workplace democracy

#### 3.1. Form und Grad der Partizipation

Carter unterscheidet innerhalb der Worker cooperative verschiedene Formen und Grade der Partizipation am Arbeitsplatz, welche durch folgende Faktoren beeinflusst werden könnten:

---

<sup>1</sup> Paper presented at ECPR Jont Sessions, Edinburgh, March 28-April 2, 2003. Workshop 22: Bringing citizens back in: participatory democracy and political participation.

<sup>2</sup> Political efficacy ist ein fixer Fachbegriff und bedeutet subjektives Gefühl, dass man politische Entscheidungen und Prozesse beeinflussen kann.

<sup>3</sup> Worker cooperative ist eine Genossenschaft, bei der nur Angestellte Mitglieder werden können.

- Grösse der Organisation

Je grösser eine Genossenschaft wird, desto schwieriger wird eine aktive Partizipation der Mitglieder. Nach verschiedenen Studien sind aber Worker cooperatives immer noch demokratischer als kapitalistische Firmen mit vergleichbarer Grösse.

- Ursprung der Genossenschaft

Der Ursprung einer Genossenschaft kann mit vier Typen kategorisiert werden: endowed (Arbeiter werden die Besitzer der existierenden Firma), defensive (zum Schutz des eigenen Arbeitsplatzes), alternative (sozialistischer oder politischer/kommunistischer Zweck) und „job creation“ Genossenschaft (eine Sammelkategorie für alle anderen Genossenschaften).

- Informelle Kontrolle der Genossenschaft

Als Folge von Organisationsdegeneration ergibt sich ein Ungleichgewicht informeller Kontrolle. Arbeiter, die sich aktiv darum bemühen, mehr informelle Kontrolle zu erlangen, haben eine höhere Political efficacy und Partizipationswahrscheinlichkeit als inaktive Arbeiter.

### **3.2. Motive zur Partizipation**

Carter nimmt an, dass folgende drei Variablen die Einstellung und das Verhalten der Arbeiter in Bezug auf Partizipation am Arbeitsplatz beeinflussen könnten:

- Konflikt

Die demokratische Struktur einer Workplace cooperative kann wegen Meinungsunterschieden und emotioneller Intensität zu Konflikten zwischen den Arbeitern führen, welche auf die Motivation der Arbeiter zur Partizipation einen negativen Einfluss hat.

- Erwartungen

In einer Workplace cooperative stellen die Mitglieder wegen ihrer aktiven Teilnahme an Entscheidungen eine höhere Erwartung an ihren Arbeitsplatz. Der Unterschied zwischen den hohen Erwartungen und der unbefriedigten Realität stresst die Mitglieder und daraus folgt ein verschlechtertes Arbeitsklima.

- Externe Wirtschaftsumwelt

Die Gefahr eines Bankrotts der Genossenschaft bei falschen Entscheidungen erschwert den Arbeitern, Entscheidungen am Arbeitsplatz zu treffen. Das untergräbt den positiven Zusammenhang zwischen dem Arbeitsplatz und politischer Partizipation.

Diese drei Variablen zeigen, dass sich die Erfahrung der Demokratie am Arbeitsplatz nicht immer positiv auf die Arbeiter auswirkt.

### **4. Schlussfolgerung**

Drei wichtige Punkte in Carters Arbeit sind folgende: Erstens hat die Art und der Grad der Partizipation einen Einfluss auf die erzieherische Auswirkung der Partizipation. Zweitens ist die Reaktion der Arbeiter auf Partizipation nicht immer positiv und die Erfahrung am Arbeitsplatz erhöht nicht unbedingt die Political efficacy der Arbeiter. Drittens ist die erzieherische Auswirkung der Partizipation nur dann bemerkbar, wenn die Arbeiter fühlen, dass ihre Entscheidungen einen echten Einfluss auf ihre Arbeit haben. Zum Schluss fragt sich Carter, ob die Arbeiter ausserhalb des Arbeitsplatzes noch genug Kraft für Partizipation haben.

### **5. Würdigung**

Carters Spezifikation der Partizipation am Arbeitsplatz basiert hauptsächlich auf dem Werk von Greenberg et al. und es ist schade, dass Carter keine eigene Primärstudie durchgeführt hat. In der Arbeit erwähnt Carter, dass bei der Spillover These zwei Prozesse zu beobachten sind: Beziehung zwischen Partizipation am Arbeitsplatz und Political efficacy; und Beziehung zwischen Political efficacy und weitere politische Partizipation. Es ist wichtig, dass man die letzte Beziehung genauso gut untersucht wie die erste, aber Carter untersucht in seiner Arbeit nur die erste Beziehung. Nirgendwo in seiner Arbeit sind konkrete Hinweise über die letzte Beziehung erwähnt. So hat Carter nur einen Teil der Spillover These überprüft.