



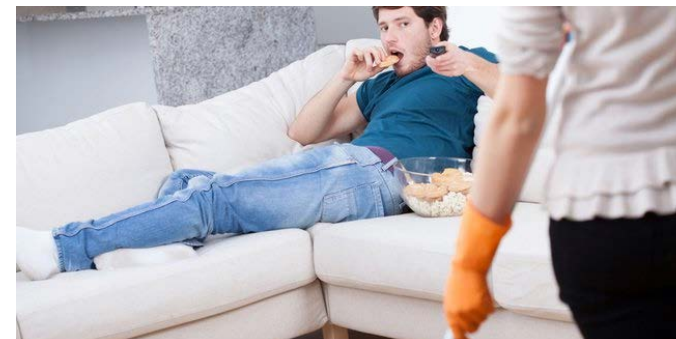
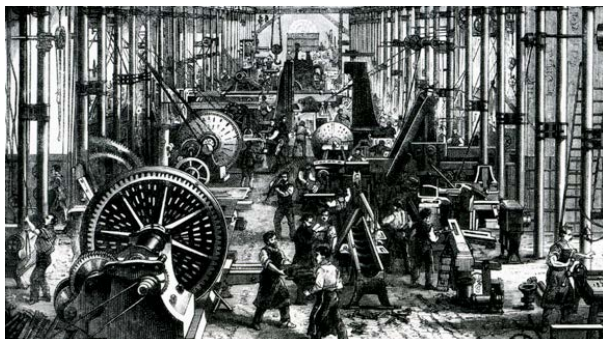
ANDERS ARBEITEN?

IMPULSE FÜR EINE SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION DURCH DEMOKRATISCH ORGANISIERTE ARBEIT?

Dr. Yannick Kalff
Universität Osnabrück
Institut für Sozialwissenschaften
yannick.kalff@uni-osnabrueck.de

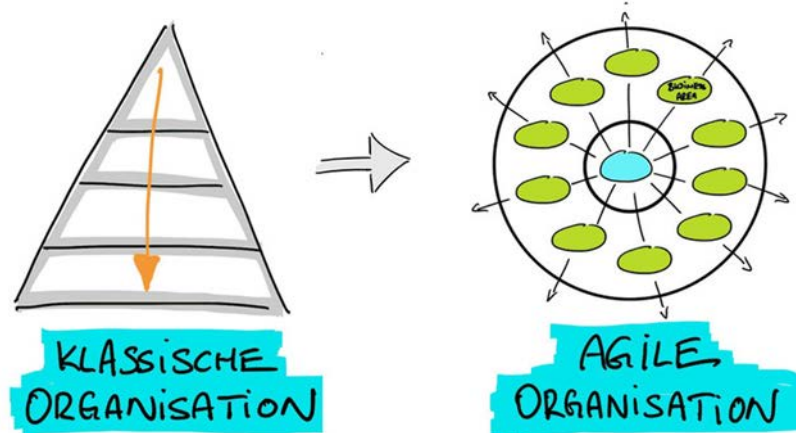
ANDERS ARBEITEN?

- Anders gearbeitet wurde schon immer



Quellen: blog.zeit.de, faz.net, dgb.de, zukunft-der-industriearbeit.de, wien.orf.at

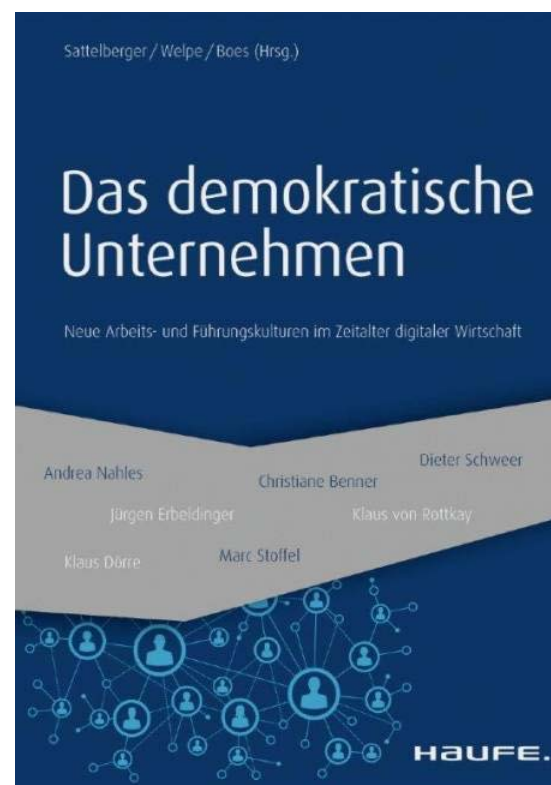
ANDERS ARBEITEN ORGANISIEREN



Quellen: xing.de, alternativeorganisations.blog

WIE WIRD DIREKTE UNTERNEHMENSDEMOKRATIE DARGESTELLT?

- Humanistische und sozio-ökonomische Legitimation
- Innovation und Flexibilität
- Effizienzsteigerung
- Soziale, ökologische, ökonomische Nachhaltigkeit



INTERESSENVERTRETUNG UND DIREKTE UNTERNEHMENSDEMOKRATIE – SPANNUNG UND WIDERSPRUCH

Widersprüche:

- Effizienz vs. ‚echte‘ Beteiligung und Mitbestimmung (Kalff 2019)
- Interessenvertretung vs. individuelle Interessenartikulation (Kalff 2017)
- Deliberative Demokratie und (ökonomische) Machtasymmetrie (Brinkmann/Nachtwey 2012)
- Charme der Hierarchie?

Probleme:

- Nachhaltigkeit – Sachzwänge
- Intensivierung des organisationalen Zugriffs (bspw. Dörre 2015)
- Reichweite der Partizipation (Kalff 2019)
- Substitute der Hierarchie
- Verantwortungsdiffusion

INTERESSENVERTRETUNG UND DIREKTE UNTERNEHMENSDEMOKRATIE – SPANNUNG UND WIDERSPRUCH

Widersprüche:

- Effizienz vs. ‚echte‘ Beteiligung und Mitbestimmung (Kalff 2019)
- Interessenvertretung vs. individuelle Interessenartikulation (Kalff 2017)
- Deliberative Demokratie und Machtasymmetrie (Brinkmann/Nachtwey 2012)
- Charme der Hierarchie?

Probleme:

- Nachhaltigkeit – Sachzwänge
- Intensivierung des organisationalen Zugriffs (bspw. Dörre 2015)
- Reichweite der Partizipation (Kalff 2019)
- Hierarchieersatz
- Verantwortungsdiffusion

FAZIT UND AUSBLICK

- Fazit: Alternativen sind ambivalent
 - Sachzwänge intervenieren in Partizipation und Demokratie
 - Hierarchielos bedeutet nicht zwingend herrschafts- oder machtlos
 - Arbeitsverhältnisse mitunter prekär und intensiv
 - Bedroht die direkte Unternehmensdemokratie die Mitbestimmung? Spielt sie sie aus?

LITERATUR

Brinkmann, U./Nachtwey, O. (2012): Regulation ohne Legitimation -- oder: Wie der klandestine Charakter der Postdemokratie die Mitbestimmung untergräbt, in: W. Fricke/H. Wagner (Hrsg.): Demokratisierung der Arbeit. Neuansätze für Humanisierung und Wirtschaftsdemokratie. Hamburg, 87-107

Dörre, K. (2015): Das demokratische Unternehmen -- ein zukunftstaugliches Leitbild?, in: T. Sattelberger/I. Welpel/A. Boes (Hrsg.): Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg, München, 95-113

Kalff, Y. (2017): Digitalisierung und Demokratisierung. Betriebliche Mitbestimmung im Spannungsfeld zwischen Individuierung, Kontrolle und Emanzipation. Jena

Kalff, Y. (2019): Labor Democracy in Digitalizing Industries. Emancipating or »sandboxing« Participation in Discourses on Technology and new Forms of Work?, in: U. Meyer et al. (Hrsg.): Digitalization in Industry. Work and Organisation -- between Domination and Emancipation. Basingstoke, New York, 29-60

Sattelberger, T./Welpel, I./Boes, A. (Hrsg.) (2015): Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft. Freiburg, München

Zeuch, A. (2015): Alle Macht für niemand. Aufbruch der Unternehmensdemokraten. Hamburg