

12 Demokratie in Arbeit: Eine Auslegeordnung und geschlechterpolitische Rahmung für die Gestaltung von (Tieflohn)Arbeit

Lea Küng

Ja, man könnte dies anders machen, man könnte dies vielleicht besser machen. Das wurde teilweise dann im Keim erstickt und dann habe ich auch irgendwann mal gesagt: Okay, also dann lasse ich mein Hirn wie alle anderen auch im Spint und abends hole ich es wieder. Ja, das ist so ein bisschen schade hier drin, dass du halt überhaupt nichts mehr mitbestimmen kannst. Aber man gewöhnt sich daran, der Mensch ist ein Gewohnheitstier. (W_22_2_MA: 37)¹

Obiges Zitat ist Teil eines Interviews im Rahmen eines Forschungsprojekts,² das Veränderungen in Arbeitsstellen ohne formale Qualifikationsanforderungen³ im Dienstleistungssektor untersuchte. Solche Arbeit ist häufig im Tieflohnsektor⁴ angesiedelt und kann meist nach kurzer Einarbeitung ausgeübt werden, weshalb sie niedrige Zugangsbarrieren und häufig prekäre Arbeitsbedingungen aufweist (Amstutz et al. 2018). Die Aussage stammt von einer Mitarbeiterin einer hochautomatisierten und digitalisierten Grosswäscherei. Der Betrieb zeichnet sich durch repetitive, eng getaktete und kontrollierte Arbeitsabläufe aus. Die Mitarbeiterin beschreibt, dass sie sich in ihrer Arbeit gerne einbringen möchte, ihr diese Möglichkeit aber verwehrt bleibt und sie sich schliesslich damit abfindet. In diesem Arti-

1 Füllwörter und Doppelungen wurden zur vereinfachten Leserlichkeit gelöscht.

2 Im vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten Forschungsprojekt (2019–2022) wurden 59 Interviews in acht grossen Unternehmen der Unterhaltsreinigung, Stadtreinigung, Wäscherei, Logistik, Online-Einzelhandel und Hauswirtschaft geführt. Nathalie Amstutz (Hochschule für Wirtschaft FHNW) und Thomas Geisen (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW) leiteten das Projekt, Benedikt Hassler (HSA FHNW), Lea Widmer (HSA FHNW) und die Autorin arbeiteten als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Projekt.

3 Da in der Schweiz keine systematischen Daten für Arbeitsstellen ohne formale Qualifikationsanforderungen erhoben werden, greife ich auf Daten zum Tieflohnsektor zurück.

4 Gestützt auf die OECD sind Tieflohnstellen in der Schweiz dadurch definiert, dass der auf der Basis eines Vollzeitpensums von 40 Wochenstunden berechnete Lohn weniger als zwei Drittel des Bruttomedianlohns ausmacht. In der Schweiz sind zwölf Prozent der Arbeitnehmer:innen in einer Tieflohnstelle beschäftigt (Bfs 2019).

kel dient die Aussage als Ausgangspunkt für konzeptionelle Überlegungen zu Demokratie in (Tieflohn)Arbeit.

Für Demirović meint Demokratie, dass «alle diejenigen, die einer Herrschaft unterworfen sind, gleichermassen an ihr teilhaben und sie deswegen tragen» (2007, 9). D.h. alle, die von verbindlich geltenden Regeln, Verfahren oder Institutionen betroffen sind, sollen auch über diese mitentscheiden können. Dieses Demokratieprinzip beschränkt sich im verbreiteten Modell der Demokratie jedoch meist auf einen politisch-staatlichen Bereich. Andere Bereiche der Gesellschaft, darunter die Arbeitswelt, unterliegen nur sehr beschränkten demokratischen Prozessen – es findet eine Grenzziehung zwischen dem Öffentlichen (politisches Gemeinwesen) und dem Privaten (partikulare wirtschaftliche Interessen) statt (vgl. Demirović 2007, 12 ff.). Gleichzeitig können Verhältnisse der Arbeit eine wesentliche Beeinträchtigung für die gesellschaftliche und politische Partizipation bedeuten – etwa aufgrund mangelnder ökonomischer und zeitlicher Ressourcen oder einer zergliederten und repetitiven Arbeitstätigkeit mit geringer sozialer Anerkennung, die weder die soziale Kooperation noch das Selbstvertrauen der Beschäftigten fördert, um sich an demokratischen Prozessen zu beteiligen (vgl. Honneth 2023). Solchen Demokratiedefiziten sowie sich verstärkenden Prozessen der Ent-demokratisierung werden historisch wie aktuell Vorschläge zur Demokratisierung der Arbeit entgegengestellt. Diese unterscheiden sich in Inhalten und Reichweite der demokratischen Mitwirkung mitunter wesentlich, so kann darunter Mitbestimmung bei konkreten Arbeitsabläufen, bei betrieblichen oder unternehmerischen Entscheidungen bis hin zur Frage verstanden werden, wie wir als Gesellschaft Arbeit und Wirtschaft demokratisch organisieren.⁵

Heute führen gesellschaftspolitische Diskussionen zu Arbeit unter demokratietheoretischen Gesichtspunkten ein Nischendasein. Dies, obwohl Fragen der politischen Demokratie durchaus Gegenstand öffentlicher Diskussionen sind. In Deutschland lässt sich seit den 1970er Jahren ein Niedergang praktischer und theoretischer Überlegungen zu Demokratie in Arbeit und Wirtschaft feststellen (Demirović 2007, 9). In der Schweiz, wo die direkt-demokratische politische Tradition hochgehalten wird, sind demokratische Rechte in Arbeitsverhältnissen historisch wie aktuell jedoch kaum Thema. So schneidet die Schweiz bei den institutionalisierten Mitbestimmungsrechten auf Betriebs- und Unternehmensebene im europäischen Vergleich schlecht ab (vgl. Deakin 2021, 161 ff.).

Doch die Frage nach Demokratie in Arbeit ist hochaktuell und zielt mitten ins Spannungsverhältnis von politischer Demokratie und kapitalisti-

scher Ökonomie. Diese Spannung erwächst auch aus den unterschiedlichen Standpunkten gegenüber Gleichheit und Ungleichheit. Während das Demokratieprinzip von gleichen Rechten und Partizipationschancen ausgeht,⁶ sind Ungleichheiten für kapitalistische Produktionsverhältnisse konstitutiv und produktiv (vgl. Kocka & Merkel 2015). Dies sollte insbesondere auch aus einer Geschlechter- und Migrationsperspektive wieder verstärkt Anknüpfungspunkt für gesellschaftspolitische Debatten werden. Denn Fragen der Gleichberechtigung und Emanzipation sind aufs Engste verknüpft mit Verhältnissen in der Arbeit. Dies zeigt sich mit Blick auf den Tieflohnsektor deutlich.

Der Tieflohnsektor ist stark segmentiert: In der Schweiz sind zwei Drittel der Tieflohnempfänger:innen Frauen. Insgesamt beziehen 17 Prozent der erwerbstätigen Frauen einen Tieflohn, gegenüber 8 Prozent der Männer. Ausländer:innen machen 53 Prozent der Beschäftigten in Tieflohnstellen aus und 37 Prozent der Beschäftigten im Tieflohnsektor verfügen über keinen formalen Berufsabschluss (BfS 2019). In dieses segmentierte Arbeitsfeld sind ungleiche politische, gesellschaftliche und betriebliche Mitwirkungsmöglichkeiten eingelagert. So werden in gegenwärtigen Debatten um die Zukunft der Erwerbsarbeit auch Fragen der Handlungsautonomie in der Arbeit oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert. Der Tieflohnsektor hingegen scheint ausgenommen von solchen Diskussionen. Beschäftigte in der Tieflohnarbeit nehmen deutlich seltener an Weiterbildungen teil, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten sind kaum gegeben und Kontrolle, Hierarchien sowie Abhängigkeiten im Arbeitsverhältnis sind ausgeprägt (Amstutz et al. 2022). Tiefe Löhne und unsichere Arbeitsverhältnisse können weiter zu einer Prekarisierung des Sozialen führen und erschweren die Lebens- und Familienplanung wie auch die gesellschaftliche Teilhabe (Kurz-Scherf 2004). Solche ungleichen Entwicklungen der Arbeitsverhältnisse gehen nicht nur mit einer Neustrukturierung ungleicher Geschlechterverhältnisse einher, sondern werfen auch (geschlechter)demokratische Fragen auf (Sauer 2006).

Hier setzen u. a. feministische Arbeitsforscherinnen an. Arbeit wird nicht als von der Politik getrennte Sphäre, sondern als «politisches Feld» (Scheele 2005) verstanden, das von unterschiedlichen und widersprüchlichen Interessen und sich wandelnden Machtkonstellationen strukturiert wird. Die Zukunft der Arbeit soll nicht den vorherrschenden Marktlogiken überlassen, sondern mit Blick auf emanzipatorische Potenziale gestaltet werden. Hierfür bedarf u. a. «die geschlechterpolitische Orientierung feministischer Arbeits-

6 Das Demokratieprinzip der Gleichheit erfährt in der durch einen Nationalstaat vermittelten Demokratie Einschränkungen, indem etwa die Staatszugehörigkeit als Kriterium der Gleichheit definiert wird (vgl. Demirović 2007, 10f.).

forschung [...] einer gesellschaftstheoretischen und gesellschaftspolitischen «Rahmung» (Kurz-Scherf 2007, 278). Im Folgenden bildet die Demokratisierung von Arbeit eine solche Rahmung für eine egalitäre Gestaltung und Verteilung von Arbeit, die mehr gesellschaftliche Mitwirkung ermöglicht.

Vor diesem Hintergrund und mit der Absicht, Diskussionen um Demokratie in Arbeit in Erinnerung zu rufen und anzustossen, bearbeite ich folgende Fragestellungen: Welche praktischen Ansätze der Demokratisierung von Arbeit bestehen mit Blick auf historische und aktuelle Entwicklungen in Europa und insbesondere der Schweiz? Welche Herausforderungen und Perspektiven ergeben sich daraus für die gesellschaftliche Teilhabe und die Partizipation am Arbeitsplatz in der Tieflohnarbeit unter Berücksichtigung der hier relevanten Strukturkategorien Geschlecht und Migration?

Um den Fragestellungen nachzugehen, stelle ich zunächst demokratietheoretische Argumente für Demokratie in Arbeit vor (Kapitel 12.1), da sich die Praxis mitunter auf diese bezieht. Anschliessend nehme ich eine konzeptionelle und historisierende Auslegeordnung ausgewählter Demokratisierungsansätze vor, wobei auch heutige Herausforderungen und Anknüpfungspunkte interessieren. Im Kapitel 12.2 stehen die kollektiven Mitbestimmungsrechte in Unternehmen (12.2.1) und die individuelle Partizipation am Arbeitsplatz (12.2.2) im Fokus. Kapitel 12.3 stellt feministische Ansätze vor, die Geschlechter- und andere Herrschaftsverhältnisse ins Zentrum der Überlegungen zur Demokratisierung von Arbeit rücken. Von Bedeutung ist dies, da Frauen und insbesondere Personen ohne Schweizer Pass strukturell eine singuläre Position in der bezahlten und unbezahlten Arbeit einnehmen. In einem nächsten Schritt (Kapitel 12.4) werden die Herausforderungen und Perspektiven der Tieflohnarbeit im Zusammenhang mit Demokratiefragen diskutiert. Ein Fazit schliesst den Beitrag ab (Kapitel 12.5).

12.1 Demokratie in Arbeit: Demokratietheoretische Argumente

Libérale Demokratien schützen die unternehmerische Freiheit durch die rechtliche Verankerung des Privateigentums weitgehend vor politischen und demokratischen Zugriffen. Demgegenüber stehen ideengeschichtliche Traditionen und aktuelle Forderungen, die den egalitären Anspruch der Demokratie auf wirtschaftliche Beziehungen ausweiten und damit auch die politische Demokratie stärken wollen.

Bereits im 19. Jahrhundert kritisierten insbesondere sozialistische Strömungen die Beschränkung der Demokratie auf die politischen Institutionen, da Arbeiter:innen häufig einseitigen Herrschaftsrechten der Arbeitgeber ausgeliefert waren. Theoretiker wie Robert Owen, Karl Marx, John Stuart

Mill, G. D. H. Cole oder John Dewey schrieben über die Demokratisierung von Arbeit, bzw. das Verhältnis von Ökonomie und Politik und wie sich Arbeit auf das gesellschaftliche Zusammenleben auswirkt (Frega et al. 2019, 2). Vertreter des Frühsozialismus und später Hegel und der junge Marx kritisierten die Zergliederung der Arbeit im Zuge der Verbreitung der industriellen Lohnarbeit. Für Marx wird Arbeit durch ihre Verwandlung in eine Ware auf dem Markt zunehmend fremdbestimmt und verliert ihre Eigenschaft als produktive Betätigung, die wir als Zutun zum Wohl der sozialen Gemeinschaft erleben (vgl. Honneth 2023, 25 f.). Diese Kritik an der Entfremdung der Arbeit unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen ist bis heute ein Ausgangspunkt der Forderung nach einer Demokratisierung von Arbeit.⁷

Seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wird vermehrt mit einer Analogie zwischen Staat und Betrieb für eine Demokratisierung der Arbeit argumentiert. So schreibt Robert Dahl, «*if democracy is justified in governing the state, then it must also be justified in governing economic enterprises*» (1985, 111). Für Dahl bedingt eine demokratische Gesellschaft die Beteiligung all derjenigen an Entscheidungsprozessen, die von kollektiv verbindlichen Entscheidungen betroffen sind. Die Mitbestimmung in der Arbeit sei ein demokratisches Bürgerrecht, weshalb Dahl von «*citizens of the enterprise*» (1985, 92) spricht. Bereits 1949 theoretisierte T. H. Marshall «*social citizenship*» (1950) als politische, zivile und soziale Bürgerrechte, die auch die Gestaltung der Arbeitssphäre umfassen. Der Begriff der *citizenship* ist im Kontext der Demokratisierung von Arbeit bis heute verbreitet.

Hinter dieser *state-firm analogy* steht auch der Gedanke, dass Demokratie «von unten» gelebt werden müsse. So argumentierte bereits Carole Pateman 1970 – fast zwanzig Jahre vor ihrem feministischen Klassiker *The Sexual Contract* –, dass die alltägliche Erfahrung undemokratischer Arbeitsplätze die Basis demokratischer Staaten untergrabe, da so Unterordnung und Passivität verinnerlicht würden. Pateman schreibt in *Participation and Democratic Theory*: «*we do learn to participate by participating and [...] feelings of political efficacy are more likely to be developed in a participatory environment*» (1970, 105). Partizipation müsse auf alle Lebensbereiche ausgedehnt werden. Und da der Arbeitsplatz jener Ort ist, an dem Erwachsene einen Grossteil ihres Lebens verbringen, nimmt dieser für Pateman eine herausragende Rolle ein beim Einüben demokratischer Praktiken, die dann die Grundlage und Stabilität der politischen Demokratie bildeten. Dieser sogenannte *spillover effect* stützt sich auf die bereits von Tocqueville und J. S. Mill konzipierte Vorstellung, dass sich in der Schule oder am Arbeitsplatz eingeübte demokra-

7 Zu Fallstricken der Entfremdungskritik als Ausgangslage zur Demokratisierung der Arbeit vgl. Honneth (2023, 47 ff.).

tische Praktiken auf die politische Partizipation im Staat übertragen (Frega et al. 2019, 5). Arbeit wird folglich begriffen als soziale Praxis und «konstitutive, nicht ersetzbare Voraussetzung» (Honneth 2023, 42) zur Inklusion aller Gesellschaftsmitglieder in demokratische Prozesse.

Gerade neuere theoretische Ausführungen zu Demokratie in Arbeit stützen sich auf ein republikanisches Verständnis von Freiheit (vgl. González-Ricoy 2014). Unfreiheit bestehe darin, den willkürlichen Entscheidungen einer anderen Person ausgeliefert zu sein, ohne diese beeinflussen zu können. Dabei ist nicht entscheidend, ob Herrschaft tatsächlich ausgeübt wird, allein die Möglichkeit dazu genügt. Ein Arbeitsvertrag führt zur Unterordnung des «Arbeitnehmers» unter die Autorität des «Arbeitgebers», der aufgrund des Weisungsrechts im Vertrag nicht geregelte Aspekte der Arbeitstätigkeit festlegen kann (Pärli 2022, 95). Anderson (2019) spricht daher von «private governments»: Arbeitgeber:innen «regieren» und «beherrschen» die Arbeitnehmer:innen (Anderson 2019, 29f.), wie viele es von einem (demokratischen) Staat nicht akzeptieren würden (Körper- und Taschenkontrollen, Drogentests, Redeverbote, Beschränkung von Toilettengängen etc.) (Anderson 2019, 25). Weisungsrechte der Arbeitgeber:innen haben häufig auch einschneidende Konsequenzen in die Freiheit der Individuen ausserhalb des Arbeitsplatzes. So beeinflussen Entscheidungen der Arbeitgeber:innen zeitliche und finanzielle Ressourcen, die Gesundheit oder die Möglichkeit einer Familien- und Lebensplanung. Für Anderson ist bemerkenswert, dass diese Autorität des Arbeitgebers – trotz fehlender demokratischer Legitimation – kaum hinterfragt wird, weshalb sie ein «tiefgreifendes Versagen der aktuellen Denkweisen» konstatiert und eine öffentliche Diskussion rund um «Einbussen an Freiheit und Würde» durch die 'privaten Regierungen' fordert (2019, 125). Honneth (2023, 54) kritisiert am republikanischen Paradigma die einseitige Fokussierung auf die Machtausübung am Arbeitsplatz. Denn dadurch werde die konkrete Ausgestaltung der Arbeitstätigkeiten vernachlässigt. Dies ignoriere, dass etwa auch flachere Hierarchien die Vereinseitigung und Isolierung der Beschäftigten nicht zwingend verhindern. Daher plädiert Honneth für eine kontextuelle Reflexivität, wobei als «normativer Fluchtpunkt die übergeordnete Idee der demokratischen Partizipation gelten» solle, «aus der dann jeweils erst abzuleiten ist, was sich angesichts der historischen Gegebenheiten als geeignet für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse erweist» (2023, 56).

12.2 Demokratisierung der Arbeit: zwischen Kampf, Kompromiss und Kooptation

Die vorausgehenden Überlegungen argumentieren auf einer theoretisch-konzeptionellen Ebene für mehr Demokratie in Arbeit. Konkrete historische Umsetzungen zur Demokratisierung von Wirtschaft und Arbeit waren etwa in der Pariser Commune zu finden, in den Arbeiterräten des frühen 20. Jahrhunderts oder in der Arbeiterselbstverwaltung in Titos Jugoslawien. Im Folgenden interessieren Demokratisierungsansätze der Arbeit, die insbesondere auf die Mitwirkung im Unternehmen und Betrieb zielen, wobei entlang des Formalisierungsgrades unterschieden wird, also zwischen Demokratisierungsansätzen mit und ohne rechtlich verankerte Ansprüche.

Beim *ersten* Ansatz (12.2.1) stehen Gesetzgebung und institutionalisierte Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmenden im Unternehmen im Vordergrund. Diese kollektiven Rechte werden insbesondere von Gewerkschaften verteidigt. Ziel ist die Demokratisierung der Arbeit durch eine rechtliche Verankerung auf organisationaler sowie staatlicher Ebene.

Der *zweite* Ansatz (12.2.2) stellt die direkte Partizipation am Arbeitsplatz ins Zentrum, d. h. nicht formalisierte und individuelle Rechte, die Unternehmensleitungen den Mitarbeitenden gewähren. Der Fokus liegt hier meist auf der Ausgestaltung der Arbeitstätigkeit.

Die Ansätze sind historisch zu verorten, da sie in enger Wechselwirkung mit ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen stehen. So wurde in den 1960er und 1970er Jahren darüber debattiert, ob eine Demokratisierung der Arbeitswelt eher über Massnahmen am Arbeitsplatz (*workplace democracy*) oder gesetzlich verankerte Mitbestimmung erreicht werden könne (*industrial democracy*) (Moldaschl 2004, 223). Letztlich steht also auch immer zur Diskussion, welche Umsetzungen eine tatsächliche Mitwirkung in Arbeit und Gesellschaft ermöglichen und wo eine angebliche Demokratisierung der Arbeit von Unternehmensseite zweckentfremdet wird, um etwa neoliberale Gewinnmaximierungsstrategien zu verfolgen.

12.2.1 Zwischen sozialer Gerechtigkeit und sozialem Frieden: die institutionalisierte Mitbestimmung und Mitwirkung

Impulse zur Demokratisierung von Wirtschaft und Arbeit gingen lange von der vielgestaltigen Tradition der Arbeiter:innenbewegung aus. So konstatieren Beatrice und Sidney Webb in ihrem grundlegenden Werk *Industrial Democracy*, «political democracy as incompatible with unrestrained capitalist enterprise» (1897, 840). Sie unterstreichen die Rolle von Gewerkschaften bei der Demokratisierung der Ökonomie, wobei sie die Unterrepräsentation der

Frauen in den Gewerkschaften bemängeln (Webb & Webb 1897, 495). Aber auch marxistische und anarchosyndikalistische Strömungen sowie rätedemokratische Ideen sind Wurzeln wirtschaftsdemokratischer Konzeptionen und Mitbestimmungsdiskussionen. Frühe Vorschläge zu Demokratie in Wirtschaft und Arbeit stellten teilweise den Staat oder das System der repräsentativen Demokratie in Frage. Diese Kritik wich zunehmend einer Forderung nach einem Ausbau der demokratischen Rechte der Arbeitnehmer:innen innerhalb einer politischen Demokratie (Demirović 2007). Die in diesem Kapitel thematisierten Mitbestimmungsrechte werden daher auch immer wieder als Kompromisse zwischen den Interessen der Kapitaleigentümer:innen und den nationalstaatlich verfassten repräsentativen Demokratien kritisiert, die private Interessen vor die Ansprüche der Allgemeinheit stellten. Intensiv diskutiert wurde etwa die integrative und systemstabilisierende Funktion der Mitbestimmung. Diese diene mehr dem sozialen Frieden als der sozialen Gerechtigkeit sowie der demokratischen Legitimation und Verschleierung kapitalistischer Herrschaftsverhältnisse. So lautete eine populäre Parole während der Pariser Unruhen im Mai 1968: «Je participe, tu participes, ils profitent!» (Pärli 2022, 101).

Historisch betrachtet kam es in der kurzen europäischen Reformperiode um 1920 in verschiedenen Ländern zu einer Institutionalisierung der Mitbestimmung durch Betriebsräte. In der Schweiz wurden diese Entwicklungen eng beobachtet und intensiv diskutiert. Greifbare Ergebnisse blieben jedoch aus (vgl. Koller 2019). Zwar verfasste die Sozialdemokratische Partei der Schweiz 1942 ein Wirtschaftsprogramm, das wirtschaftsdemokratische Forderungen beinhaltete, die 1947 in die Volksinitiative «Wirtschaftsreform und Rechte der Arbeit» flossen. Doch die Initiative wurde deutlich abgelehnt. Im gleichen Jahr nahmen die stimmberechtigten Männer allerdings den indirekten Gegenvorschlag an. Dieser verankerte die sogenannten Wirtschaftsartikel in der Bundesverfassung. Seither ist etwa der Einbezug der Gewerkschaften in die Vernehmlassungsverfahren sowie die ausserparlamentarischen Kommissionen garantiert (Zimmermann 2015, 295). Dieses sozial- und wirtschaftspolitische Konsultationsverfahren sowie das System der Gesamtarbeitsverträge (GAV)⁸ bilden bis heute die wichtigsten Institutionen der Mitbestimmung in der Schweiz. Daher gelten die Mitspracherechte der Gewerkschaften in der Wirtschaftspolitik, auch dank den direktdemokratischen Instrumenten, im internationalen Vergleich als weit ausgebaut.

8 In der Schweiz regeln Gesamtarbeitsverträge (in Deutschland: Tarifverträge) die Arbeitsbedingungen auf Berufs-, Betriebs- oder Branchenebene. GAV werden von Arbeitgeber:innen bzw. Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden ausgehandelt.

Vergleichsweise kümmerlich sind dagegen die Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene (Zimmermann 2015, 296).

Ende der 1960er Jahre erfuhr die Mitbestimmungsdebatte einen neuen Schub. Einerseits gab es Verbindungen zwischen den Forderungen nach einer partizipativen Demokratie der Student:innenbewegung und wirtschaftsdemokratischen Konzepten der Arbeiter:innenbewegung. Andererseits kam es während der Wirtschaftskrisen der 1970er Jahre zu Betriebschliessungen, Massenentlassungen und folglich auch zu Streiks. Rufe nach Mitbestimmung wurden wieder lauter (Zimmermann 2015, 298 ff.). 1971 lancierten die Gewerkschaften in der Schweiz eine Volksinitiative «über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung» (Koller 2019, 50). Doch 1976 lehnte die Stimmbevölkerung Initiative und Gegenvorschlag deutlich ab.

In den Folgejahren gab es zwar noch Bemühungen um eine Kompromisslösung, aber erst mit dem abgelehnten Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum 1992 wurde das Thema auf Bundesebene wieder aktuell. 1994 trat das «Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben» (Mitwirkungsgesetz) in Kraft, das im Wesentlichen bloss einer Anpassung an europäische Mindeststandards entspricht (vgl. Pärli 2019, 24 f.). Seither haben Arbeitnehmende in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten etwa ein Recht auf eine durch sie gewählte Arbeitnehmervertretung (ANV).⁹ Aus demokratiepolitischer Sicht interessant ist, dass keine Vorschriften zum Verhältnis von Wählenden und Gewählten bestehen. Folglich ist die Grösse der ANV meistens primär von praktischen Überlegungen geprägt (Arbeitsfähigkeit eines Gremiums) (Ziltener & Gabathuler 2019, 225). Der gewichtigste Bereich der Mitwirkung der ANV umfasst betriebliche Restrukturierungen (Massenentlassung, Sozialplan), wobei der Einfluss der ANV auf die Pläne des Managements in der Praxis marginal ist (Ziltener & Gabathuler 2019, 228 f.). Eine umso wichtigere Rolle kommt deshalb der gewerkschaftlichen Interessensvertretung sowie den durch die Sozialpartner:innen ausgehandelten GAV zu. Denn hier können zusätzliche Mitspracherechte verankert werden (vgl. Ziltener & Gabathuler 2018, 14 ff.).

Dass in der Schweiz insbesondere in den 1970er und 1990er Jahren Debatten um Mitbestimmungsrechte geführt wurden, deckt sich mit Entwicklungen in anderen europäischen Ländern, wobei diese deutlich mehr Mitbestimmungsrechte gesetzlich verankerten (vgl. Deakin 2021, 161 ff.). Dabei sticht besonders Deutschland hervor, wo die Mitbestimmung durch

9 Während das Mitwirkungsgesetz den Begriff «Arbeitnehmervertretung» verwendet, sind in der Praxis (auch in GAV) die Begriffe «Betriebskommission», «Personalkommission» oder «Personalvertretung» verbreiteter.

Betriebs- und Aufsichtsräte am weitesten geht. Wie sich Mitbestimmung auf die Arbeitsbedingungen auswirkt, wurde verschiedentlich untersucht. So können langfristig etwa positive Effekte bei Lohn, Arbeitsplatzsicherheit und Reduktion von Arbeitslosigkeit festgestellt werden (Adams et al. 2019). Auch wenn Mitbestimmung kurzfristig höhere Betriebskosten verursachen kann, führt sie mittel- und langfristig zu höherer Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten, was wiederum Arbeitsqualität, Produktivität und Innovation erhöht (Deakin 2021, 168).

Seit den 1990er Jahren zeigt sich europaweit jedoch eine Schwächung der Mitbestimmung – trotz gleichbleibender gesetzlicher Verankerung. Grund ist der kontinuierliche Ausbau der Shareholder-Rechte (vgl. Deakin 2021, 164 ff.). Auch die Diversifizierung der Anstellungsverhältnisse stellt die institutionalisierte Mitbestimmung vor grosse Herausforderungen, da sie häufig an sogenannte Normalarbeitsverhältnisse geknüpft ist. Nachtwey und Brinkmann (2014) zeigen für Deutschland, wie durch Leih- und Werkverträge eine Kommodifizierungslogik der Arbeit wiederbelebt wird und dabei nicht nur das Arbeitsrecht, sondern bewusst auch Mitbestimmungsrechte umgangen werden. Sie sprechen daher nicht von einer «personalen Ausdehnung», sondern einer «personalen Ausgrenzung im Hinblick auf betriebliche Bürgerrechte» (Nachtwey & Brinkmann 2014, 96). Mit Rückgriff auf Lockwood stellen sie fest, «dass der Zugang zu Bürgerrechten im Betrieb genauso wie in der politischen Demokratie über die Bestimmung des *demos* stattfindet» und die «unterschiedlichen Grade der Exklusion werden über die *Organisationsmitgliedschaft* bestimmt». Daraus folgen «Betriebsbürger zweiter Klasse», bzw. Beschäftigte, die gar keine Betriebsbürger mehr sind (Nachtwey & Brinkmann 2014, 96).

Die partielle Erosion herkömmlicher Organisationsformen der Arbeit – etwa durch Scheinselbstständigkeit, Subunternehmertum oder Plattformarbeit – stellt das Arbeitsrecht und die Mitbestimmung vor grosse Herausforderungen. Denn weil GAV sowie Mitwirkungs- und Mitbestimmungsgesetze «Arbeitgeber», «Arbeitnehmer» und «Betriebe» voraussetzen, greifen diese kollektiven Rechte heute teilweise nicht mehr, weshalb neue Lösungen gefordert sind (Pärli 2019, 27 f.). So hat die Sozialdemokratische Partei der Schweiz 2016 ein Positionspapier zu Wirtschaftsdemokratie verabschiedet, das u. a. Vorschläge zur Mitbestimmung in Unternehmen macht. Konkret müsse in Grossunternehmen z. B. ein Drittel der Verwaltungsratsmitglieder aus der Belegschaft stammen (SP 2016, 7). Ein eigener Abschnitt ist der «geschlechtergerechten Wirtschaftsdemokratie» gewidmet. Mitbestimmungsrechte seien ein «effektives Instrument, um der nach wie vor bestehenden Geschlechtersegmentierung und den damit verbundenen un-

gleichen Machtverhältnissen in der Wirtschaft» entgegenzuwirken und die «ökonomische Gleichstellung der Geschlechter» voranzutreiben (SP 2016, 8).

Sozialdemokratische Vorschläge zu Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung wurden jedoch seit jeher auch von links kritisiert. So weist u. a. Demirović (2018b, 11) darauf hin, dass Mitspracherechte in Deutschland den Betriebsräten und den Vertreter:innen in den Aufsichtsräten vorbehalten seien, weshalb es zu repräsentativen und keinen paritätischen Abstimmungen über Unternehmensentscheidungen komme. Daher handle es sich «*cher um eine Demokratie für als eine Demokratie durch die Lohnabhängigen*» (Demirović 2018b, 11). Eine wesentliche Schranke der Mitbestimmung erweist sich schliesslich auch in der fehlenden wirtschaftlichen Mitbestimmung. Alternative Ansätze verfolgen selbstverwaltete Betriebe, die Eigentums- und Kontrollrechte der Belegschaft übertragen und wirtschaftsdemokratischen Vorstellungen so näherkommen. Kollektives Eigentum am Unternehmen ist in diesen Demokratisierungsansätzen notwendige Voraussetzung für selbstbestimmte Arbeit.

12.2.2 Zwischen Humanisierung der Arbeit und flexiblem Kapitalismus: die betriebliche Partizipation

Demokratieverständnisse variieren inhaltlich und im Ausmass der demokratischen Beteiligung erheblich (Moldaschl 2004, 218 f.). Insofern wird Partizipation – eine nicht institutionalisierte Form der betrieblichen Mitwirkung mit kontextueller und gruppenspezifischer Gültigkeit – unterschiedlich bewertet bezüglich ihres Demokratisierungsgehalts: Partizipation als «*Modus der Demokratisierung*», als «*Existenzweise von Demokratie*» oder doch als «*Alternative zu <wirklicher> Demokratie*» bzw. «*Instrument zu ihrer Verhinderung*» (Moldaschl 2004, 219)? Der historische Kontext zeigt, dass Partizipation im Arbeitskontext eine Bedeutungsverschiebung erfahren hat. Während in den 1970er Jahren Partizipation mit gesellschaftspolitisch-emanzipatorischen Entwürfen verbunden war, setzten sich um 1990 allmählich Managementansätze und eine am Betriebszweck orientierte Kosten-Nutzen-Rechnung durch (vgl. Moldaschl 2004, 219 ff.). Im Folgenden stehen diese Entwicklungen der betrieblichen Partizipation im Fokus.

Ende der 1960er Jahre zeigten sich vielerorts die Grenzen der fordistischen Massenproduktion, die auf standardisierte Fließbandfertigung setzte. Die Arbeitsabläufe sollten flexibler und stärker am Markt orientiert werden, weshalb der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften stieg und neue Organisations- und Führungskonzepte gefordert waren. Gleichzeitig wuchs im Kontext zunehmender Streiks auch das öffentliche Bewusstsein für die

teils inhumanen Arbeitsbedingungen der tayloristischen Arbeitsorganisation, die sich auszeichnete durch eine Trennung von planerischen und ausführenden, d. h. oft monotonen und repetitiven Tätigkeiten. Gewerkschaften forderten ein Ende der hochgradigen Zerstückelung aller Arbeitsabläufe sowie mehr Mitwirkungsmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund entstand in Deutschland 1974 das staatliche «Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens». Daran beteiligt war ein reformorientiertes Bündnis aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Sozialwissenschaften sowie der Bundesregierung (Fricke 2004, 144 ff.). Den betrieblichen Praktiken, die zu Fremdbestimmung, entfremdeter Arbeit und psychophysischen Leiden führten, sollte mit einem Massnahmenpaket begegnet werden: Arbeits(platz)wechsel (*job rotation*), Vergrößerung der individuellen Arbeitsaufgaben (*job enlargement*), zunehmende Verselbstständigung der individuellen Arbeitsaufgaben (*job enrichment*) sowie teilautonome Gruppen waren einige der Massnahmen (vgl. Vilmar & Weber 2004, 112 ff.). Auch Initiativen zum Hierarchieabbau, zur Wählbarkeit von Vorgesetzten oder zur Personalplanung durch die Belegschaft wurden umgesetzt und stiessen bei Beschäftigten auf reges Interesse (Fricke 2004, 147). Studien zeigen, dass sich etwa (teil)autonome Gruppenarbeit mittel- bis langfristig positiv auswirkt auf Arbeitsmotivation, soziale und kognitive Kompetenzen, Fehlzeiten und Fluktuation, Produktqualität sowie Produktivität (Vilmar & Weber 2004, 116).¹⁰ Auch aktuellere Befragungen von Mitarbeitenden zeigen, dass ihnen direkter Einfluss auf ihre Arbeitstätigkeit äusserst wichtig ist (vgl. Frega 2021, 371 f.) und Arbeitsautonomie zu weniger Stress, höherem Selbstwertgefühl und besserer Gesundheit führt (Yen et al. 2022, 191 f.). Trotzdem konnten sich die Initiativen der 1970er Jahren grösstenteils nicht durchsetzen. Neben Umsetzungsschwächen der 'Humanisierungsprogramme' (vgl. Fricke 2004, 155 ff.) bargen die Demokratisierungsversuche auch Konfliktpotenzial auf anderen Ebenen. Durch selbstorganisierte Gruppenarbeit lässt sich Führungspersonal reduzieren, weshalb es insbesondere beim mittleren Management zu Widerständen kam (vgl. Dörre 1996). Auch bei Unternehmensleitungen stiessen die Massnahmen auf Skepsis, denn diese können für die Beschäftigten einen mobilisierenden Charakter haben. Die nun besser qualifizierten und schwieriger zu ersetzenden Beschäftigten engagierten sich teilweise gewerkschaftlich oder politisch; das Bedürfnis war gestiegen, an Entscheidungen beteiligt zu sein (Vilmar & Weber 2004, 116 f.).

Insbesondere in den 1990er Jahren lässt sich etwa in Deutschland eine Abkehr von der zumindest ansatzweise innovativen Arbeitspolitik fest-

10 Geschlechterspezifische Fragestellungen, etwa die Auswirkungen auf die Frauenerwerbsarbeit, sind historisch bisher ungenügend aufgearbeitet (Kleinöder 2016, 53).

stellen zugunsten einer Rückkehr zu konventionellen Arbeits- und Organisationsmodellen. Die Unternehmen reagierten damit auf eine verstärkte internationale Konkurrenz sowie das Bedürfnis nach kurzfristiger Kapitalverwertung (Fricke 2004, 154 f.). Zugleich hat sich auch die Forderung nach Partizipation gewandelt: Partizipation als Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht am Arbeitsplatz trat in den Hintergrund zugunsten einer profitorientierten Flexibilisierung der Tätigkeiten (Moldaschl 2004, 221). Mit Rückgriff auf die Arbeitspsychologie erkannten Unternehmensleitungen die Bedeutung sozialer Dimensionen von Arbeit, etwa die Kooperation zwischen Mitarbeitenden oder die Beziehung zu Vorgesetzten, aber auch das Gefühl einer gewissen Autonomie als Motivationsquelle. Auch wenn die neuen Managementansätze ursprünglich einen progressiven Kern zu haben schienen, setzten sich zunehmend Kosten-Nutzen-Überlegungen durch: Partizipation wurde von Betrieben gewährt, solange sie sich rechnete. Nicht selten wurde die direkte Partizipation am Arbeitsplatz auch als Alternative zu institutionalisierten (und kollektiven) Formen der Mitbestimmung auf Unternehmens- oder Branchenebene betrachtet, um etwa die Verhandlung von sozialpartnerschaftlichen Abkommen zu verhindern (Dörre 2015, 101 f.). Heutige Managementansätze zur Demokratisierung der Arbeitsplätze reihen sich in diese Entwicklung ein. So verwendet Thomas Sattelberger (2015) – einer der bekanntesten zeitgenössischen Fürsprecher eines demokratischen Unternehmertums – zwar den Begriff des Unternehmensbürgers, leitet daraus aber primär individuelle Rechte ab. Der Mitarbeiter sei zu lange «entweder geschützt oder kontrolliert» worden, der neue Unternehmensbürger sei ein «souveräner, eigenverantwortlicher Akteur. Das Ich betritt wieder den Platz.» (Sattelberger 2015, 17) Die versprochene Freiheit und Verantwortung müssten insbesondere auch gegen Gewerkschaften durchgesetzt werden, diese «müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten [...] untauglich oder gar kontraproduktiv» seien (Sattelberger 2015, 13).

Solche Managementansätze zu Demokratie in Unternehmen erfahren aus den Sozialwissenschaften mitunter heftige Kritik. Singe und Tietel sprechen von einem «demokratischen Geist des Kapitalismus» (2019, 253). Bei der Partizipation in sogenannten demokratischen Unternehmen gehe es häufig um eine versprochene Selbstentfaltung und Selbstorganisation der Beschäftigten, jedoch immer unter der Prämisse der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Attraktiv werde dieser Demokratisierungsdiskurs durch Anleihen einer Entfremungskritik, wie sie zuvor von Marx und marxistisch orientierten Soziolog:innen oder den sozialen Bewegungen der 1960er Jahre formuliert wurde (Singe & Tietel 2019, 254). Für Detje und Sauer (2018, 36) übernehmen Beschäftigte unternehmerische Funktionen und Verantwor-

tung, die früher dem Management vorbehalten waren. Dieser unternehmerische Blick der Beschäftigten auf die eigene Arbeitstätigkeit sei konstitutiver Bestandteil dieser Arbeitsorganisation, wobei die Konfrontation der Beschäftigten mit Marktanforderungen zu Belastungen und Selbstausbeutung führen könne. Denn auch wenn Spielräume betreffend Arbeitsgestaltung und Entscheidungskompetenzen vorhanden sein können, ende die Mitwirkung bei den Ergebnisvorgaben (Umsätze, Qualität) oder den Ressourcen (z. B. Personalbemessung). Letztlich höhlen diese am *business case* orientierten Managementansätze den Demokratiegehalt der Partizipation am Arbeitsplatz aus und ordnen ihn dem ökonomischen Nutzen unter. Daher kritisiert Müller-Jentsch, wenn nun auch Gewerkschaften «effizienztheoretisch (statt demokratiethoretisch)» für Mitbestimmung argumentieren (2008, 191). Dies entspreche zwar dem heutigen «ökonomischen Imperialismus», aus demokratiethoretischer Sicht sei Mitbestimmung aber ein unveräusserliches Bürgerrecht (Müller-Jentsch 2008, 194).

Die sogenannten demokratischen Unternehmen fordern auch aus Geschlechter- oder Ungleichheitsperspektive heraus. Denn solche Managementansätze verschränken sich mit neoliberalen Subjektvorstellungen und Verantwortungsdiskursen. Das Individuum ist ungebunden, risikofreudig, frei von Sorgepflichten und hat keine Ansprüche an soziale Sicherheit oder eine planbare Zukunft. Gleichheits- oder Gerechtigkeitsfragen, die über eine individualistisch-meritokratisch verstandene Leistungsgerechtigkeit hinausweisen, haben wenig Platz in diesem Demokratieverständnis. Trotz der intensiv kultivierten Gemeinschaftsrhetorik werden unterschiedliche Bedürfnisse kaum reflektiert (Singe & Tietel 2019, 254). Für Dörre verkennt diese Vorstellung einer relativ homogenen Unternehmensgemeinschaft den «Kompromisscharakter von Demokratie» (2015, 106). Ist dieser aber handlungsleitend, darf eine mögliche Konfrontation unterschiedlicher Interessen – z. B. zwischen Unternehmensleitung und Angestellten – und deren Aushandlung nicht gescheut werden. Daher sollten individuelle Mitwirkungsrechte durch kollektive und institutionalisierte Mitbestimmungsrechte ergänzt werden, sodass auch Einfluss auf Arbeitsbedingungen genommen werden kann. Institutionalisierte Rechte garantieren ausserdem, dass es sich um langfristige und krisenfeste Mitwirkungsrechte handelt, die nicht allein vom Wohlwollen der Unternehmensleitung abhängen (Dörre 2015, 198f.). Denn – wie verschiedentlich konstatiert – «Demokratie bleibt halbiert» (Moldaschl 2004, 216), solange sie auf die Gestaltung der eigenen Arbeitstätigkeit im Rahmen der vom Management gewährten Partizipation beschränkt bleibt.

12.3 Die «ganze Arbeit»: Intersektionale Perspektiven auf Demokratie in Arbeit

Frühere Ansätze der Wirtschafts- und Arbeitsplatzdemokratie vernachlässigen meist die spezifische Position von Frauen sowie die Relevanz der Staatszugehörigkeit in Wirtschaft und Arbeit. Eine Nichtbeachtung der Kategorie Geschlecht sowie anderer Ungleichheitsstrukturen bergen jedoch die Gefahr analytischer Fehldeutungen und politischer Fehlsteuerungen (Kurz-Scherf 2004, 40). Insbesondere die feministische und rassismuskritische Forschung untersucht daher Ungleichheitsverhältnisse im Kontext von Arbeitsverhältnissen.

Die moderne Arbeitsgesellschaft und der Staat sind seit dem 19. Jahrhundert normativ mit (weisser) Männlichkeit verbunden. Die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung verbannte Frauen weitgehend in die Reproduktionssphäre, wobei Arbeiterinnen stets auch in schlechter bezahlte und abgewertete Lohnarbeit eingebunden waren, was jedoch nicht die Wirkmächtigkeit des bürgerlichen Ideals der Hausfrau zu erschüttern vermochte. Sauer hält fest, dass der «marginale politische Citizenship-Status der Frauen» in der nicht-produktiven Tätigkeit begründet liege und «Frauen Politik- und Demokratiefähigkeit lange Zeit abgesprochen» wurde (2006, 58). Die «Gestaltung, Verteilung und Bewertung von Arbeit» war daher schon immer «eine demokratische Frage» (Janczyk et al. 2003, 27) und ein zentrales Thema der Frauenbewegung und feministischen Forschung.

Arbeit ist für Kurz-Scherf «ein Medium der Vergesellschaftung ebenso wie der Individualisierung in der modernen Lebensweise» (2004, 24). So kann Arbeit als Mittlerin der sozialen Teilhabe funktionieren, aber auch als eine der sozialen Exklusion, Fremdbestimmung, Entfremdung sowie Ausbeutung und Zwang (Kurz-Scherf 2004, 29). Die «doppelte Vergesellschaftung» der Frauen durch Erwerbs- und Hausarbeit insbesondere seit der Industrialisierung (Becker-Schmidt 1987), die normative Beschränkung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit, aber auch die symbolische und materielle Abwertung feminisierter Tätigkeiten haben für Frauen auch demokratiepolitische Implikationen. So wirken sich fehlende zeitliche und ökonomische Ressourcen oder gesellschaftliche Anerkennung auf die demokratische Partizipation und Repräsentation aus. Die Strukturen der Erwerbsarbeit erschweren die politische Teilhabe der Frauen, trotz gleicher formaler Rechte (Sauer 2006, 59).

Inklusions- und Exklusionsprozesse vollziehen sich auch in Betrieben. Laut Acker (2006) tragen Organisationen als gesellschaftliche Institutionen wesentlich dazu bei, Machtverhältnisse entlang von Geschlecht, race und Klasse zu (re)produzieren. Dabei zeigt Crenshaw (1989) in ihrer

wegweisenden Arbeit zu Intersektionalität anhand drei juristischer Klagen Schwarzer Arbeiterinnen gegen Unternehmen auf, wie Geschlecht und race ineinandergreifen und zu spezifischen strukturellen Diskriminierungen im Arbeitskontext führen. Acker analysiert Organisationen folglich als «inequality regimes» und definiert diese als «interrelated practices, processes, actions, and meanings that result in and maintain class, gender and racial inequalities within particular organizations» (2006, 443). Auch in Betrieben mit weniger ausgeprägten Hierarchien besteht die Gefahr der sich reproduzierenden strukturellen Ungleichheiten. So können Geschlecht oder race Auswirkungen darauf haben, wer an demokratischen Prozessen teilnimmt, bzw. wer gehört wird (Yen et al. 2022, 201). Andere Studien zeigen, dass demokratischere Arbeitsstrukturen dazu beitragen, die geschlechtsspezifische Arbeitssegregation innerhalb eines Betriebs zu reduzieren, was sich insbesondere für Frauen positiv auswirkt (Meyers & Vallas 2016, 121).

Angesichts dieser organisationalen Machtstrukturen und der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung muss aus Perspektive der Geschlechterforschung «das ‹Ganze der Arbeit› zum Gegenstand demokratischer Entscheidungen» gemacht werden (Scheele 2018, 114). Damit einher geht ein Verständnis von Arbeit als «politisches Feld» (Scheele 2005), das u. a. eine Politisierung des heutigen Arbeitsbegriffs mit seiner Beschränkung auf Erwerbsarbeit beinhaltet. Mayer-Ahuja (2017, 271) verdeutlicht, dass das sogenannte Normalarbeitsverhältnis einerseits eine wirkmächtige soziale Norm ist, die zum Ausdruck bringt, was «gute» oder «normale Arbeit» ist, andererseits durch die rechtliche Institutionalisierung auch einen normativen und praktischen Charakter für Arbeitsverhältnisse hat. In einer historisierenden Perspektive zeigt Mayer-Ahuja (2017, 274), dass solche Standards gesellschaftlich umkämpft sind und letztlich von Interessen und Machtressourcen der Akteur:innen abhängen. Seit einiger Zeit erodiert jedoch das (überwiegend männliche) Normalarbeitsverhältnis. Die Pluralisierung und Hierarchisierung neuartiger Beschäftigungsformen, die Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit sowie der wachsende Dienstleistungssektor bilden den Kontext einer Reformulierung des Arbeitsbegriffs (Sauer 2006, 59). Seine feministische Erneuerung bzw. Erweiterung bezieht sich insbesondere auf die Tätigkeiten in privaten Haushalten. Neben der Erwerbszentriertheit wird auch die «Lohnförmigkeit» der Arbeit sowie die Fremdbestimmtheit der Arbeitsbedingungen kritisiert (vgl. Notz 2004, 140). Deshalb wird auch ein Recht auf andere Arbeit bzw. eine Freiheit von Lohnarbeit gefordert. Pateman konzipiert in diesem Sinne das Grundeinkommen als «economic citizenship», das wie das Wahlrecht («political citizenship») eine Voraussetzung für individuelle und politische Freiheit sowie die demokratische Staatsbürger:innenschaft sei

(vgl. Sauer 2006, 67). Auch Fraser sieht im Grundeinkommen eine Strategie, ökonomischen Ungleichheiten zu begegnen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu überwinden (Sauer 2006, 66). Die Befreiung vom «Zwang der Lohnarbeit» löst die soziale und politische Teilhabe aus der Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit heraus (Sauer 2006, 71).¹¹

Eine normative Orientierung bei der Gestaltung geschlechtergerechter Arbeit findet sich etwa im Konzept der Geschlechterdemokratie. Geschlechterdemokratie beabsichtigt die Herstellung demokratischer Verhältnisse zwischen Frauen und Männern. Diese umfassen nicht nur die politischen Partizipationschancen, sondern auch die gesellschaftliche Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern sowie die «Kritik an autoritär-hierarchischen, undemokratischen Strukturen in den privaten Verhältnissen und an explizit gewaltförmiger Herrschaftsausübung von Männern über Frauen.» (Schambach & Unmüssig 2002, 19) Durch die Politisierung privatisierter Herrschaftsverhältnisse werden diese explizit als Demokratiedefizit begriffen (Kurz-Scherf 2002, 49). Geschlechterdemokratie orientiert sich inhaltlich an der Wirtschaftsdemokratie, die die Trennung von Wirtschaft und Politik problematisiert und für die wirtschaftliche Entscheidungen eine gesamtgesellschaftliche Angelegenheit sind. Dabei wird laut Scheele (2018, 106) in wirtschaftsdemokratischen Ansätzen die fehlende Beteiligung von Frauen an arbeitspolitischen Entscheidungen jedoch kaum reflektiert. Kurz-Scherf bilanziert: «Geschlechterdemokratie ist einer der zentralen Prüfsteine der Gesellschaftsfähigkeit und Demokratieverträglichkeit des aktuellen Wandels von Arbeit schlechthin.» (2004, 25)

Auch der Ansatz der «soziablen Arbeit» bietet Leitlinien für eine Gestaltung der Arbeit, die Ungleichheitsdimensionen berücksichtigt. Das Konzept begreift Arbeit als «demokratierelevante Kategorie» (Janczyk et al. 2003, 34) und sucht nach gesellschaftlicher Anschlussfähigkeit (Soziabilität) von Arbeit an demokratisches Handeln (Janczyk et al. 2003, 32). Um Erwerbsarbeit in ihrer Bedeutung für Beschäftigte, der Einbettung in soziale Beziehungen, den Bezügen zu anderer Arbeit, aber auch als Funktion für Teilhabe zu verstehen, konzeptualisiert der Ansatz drei Analyseebenen: die interne, externe und gesellschaftlich-demokratische Soziabilität (vgl. GendA 2004; Janczyk et al. 2003; Kurz-Scherf 2007, 279 f.).

Bei der *internen* Soziabilität geht es um die Arbeitsorganisation und den Arbeitsprozess von Erwerbsarbeit, um normative Bestimmungen wie Lohn, Arbeitszeit, Leistungsanforderungen, aber auch um die Vereinbarkeit unterschiedlicher Interessen innerhalb eines Betriebs. Hier knüpft soziale

11 Für eine aktuelle Kritik am Grundeinkommen als Wegbereiter für demokratische Partizipation vgl. Honneth (2023, 298 ff.).

Arbeit an die Ansätze der Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt an (Kurz-Scherf 2007, 279).

Die *externe* Soziabilität fragt nach der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen. Diese Ebene beinhaltet die klassische Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch anderen Lebenszusammenhängen, wie Freundschaft, politische, soziale und kulturelle Teilhabe (Kurz-Scherf 2007, 279 f.). Das Vereinbarkeitsproblem lässt sich dabei nicht allein mit Kinderbetreuung oder Elternzeit lösen, denn neben dem Zeitproblem offenbaren sich auch strukturell unterschiedliche Handlungs- und Organisationslogiken, was stetige Koordinations- und Vermittlungsarbeit erfordert (Scheele 2018, 114). Darüber hinaus müssten in diese erweiterte Diskussion um Vereinbarkeit neben Geschlecht verstärkt auch ökonomischer Hintergrund oder Migrationserfahrung einbezogen werden (Kurz-Scherf 2007, 280).

Die *gesellschaftlich-politische* Soziabilität bezieht sich schliesslich auf die Frage, welche Funktion die Erwerbsarbeit bei der Entwicklung und Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen, der politischen Demokratie oder sozialen Gerechtigkeit zukommt (Kurz-Scherf 2007, 280). Auch hier müssen Inklusions-, Exklusions- bzw. Marginalisierungsprozesse, die über Arbeit funktionieren, in den Blick genommen werden (Janczyk et al. 2003, 35). Soziale Arbeit impliziert folglich die «Gesellschaftsfähigkeit» und «Demokratieverträglichkeit» von Arbeit (Janczyk et al. 2003, 34).

Abschliessend lassen sich zwei zentrale Punkte festhalten: Erstens verortet die feministische Arbeitsforschung Geschlechterverhältnisse in Produktionsverhältnissen und der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung. Ein geschlechtersensibles Demokratieverständnis muss diese gesellschaftlich materielle Grundlage von Demokratie berücksichtigen und fragt nach dem Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Mitwirkung und ungleichen Arbeits- und Lebensbedingungen (Sauer 2006, 62). Zweitens werden eine Re-Politisierung sowie ein erweitertes Verständnis von Arbeit gefordert, wobei Arbeit als Ausgangspunkt von gesellschaftlichem und demokratischem Handeln verstanden wird. Es geht darum, wie «Arbeit» und «Leben» organisiert werden, um zentrale gesellschaftliche Bedürfnisse und Herausforderungen anzugehen – etwa die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, die Kindererziehung, die Sorge um Alte und Kranke, die Entwicklung einer nicht allein auf die Erwerbsarbeit konzentrierten Lebenskultur, Bildung oder die Ermöglichung politischer Beteiligung (vgl. Kurz-Scherf 2007, 270).

12.4 Diskussion: Teilhabe und Partizipation in Tieflohnarbeit

Demokratisierungsansätze sind immer auch kontextuell zu verorten. Haben sich frühere Vorschläge insbesondere an der industriellen, männlichen Erwerbsarbeit orientiert, so müssen bei aktuellen Debatten um Tieflohnarbeit im Dienstleistungssektor deren spezifische Umstände berücksichtigt werden: In diesem Segment arbeiten vorwiegend migrantische Arbeitskräfte, Kleinbetriebe sind verbreitet, die Arbeitsbeziehungen sind wenig formalisiert, die gewerkschaftliche Organisation ist marginal und Ökonomisierungs- und Digitalisierungsprozesse sind ausgeprägt. Im Folgenden werden diese Aspekte im Hinblick auf Partizipation und Teilhabe diskutiert.

Wie einleitend erwähnt, sind in diesen Arbeitsstellen mehrheitlich Frauen, Beschäftigte ohne (oder mit nicht anerkanntem) Berufsabschluss und insbesondere Personen ohne Schweizer Pass tätig. Diese Segmentierung des Arbeitsfelds mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, tiefen Löhnen und ausgeprägten Hierarchien am Arbeitsplatz steht u. a. in Zusammenhang mit den beschränkten Rechten der migrantischen Arbeiter:innen. Birke sieht daher nicht allein abgewertete Tätigkeiten, sondern ganze abgewertete Sektoren, Tätigkeitsfelder und Beschäftigtenverhältnisse, wobei diese Prozesse häufig mit einer «Migrantisierung» (2022, 51) verbunden sind. Die Verfügbarkeit solcher Arbeitskräfte ist indes nicht unbeschränkt. Vielmehr wird diese Arbeitskraft «immer wieder aktiv hergestellt», indem insbesondere migrantische Arbeiter:innen durch soziale und politische Aushandlungen in eine «multiple Prekarität» versetzt werden (vgl. Birke 2022, 54f.). Auch in einer historischen Perspektive zeigt sich, dass prekäre Arbeit – entgegen der verbreiteten Annahme – nicht dort entsteht, wo sich der Staat zurückzieht. Vielmehr nimmt der Staat eine zentrale Rolle ein bei der Etablierung prekärer Arbeit (Mayer-Ahuja 2017, 277). Bei der Inanspruchnahme migrantischer Arbeit zeigt sich also eine «widersprüchliche und gleichzeitige Struktur von Ein- und Ausschluss» (Kourabas 2021, 19). Denn insbesondere die in Migrationsdebatten verbreitete Annahme der integrativen Funktion von Erwerbsarbeit wird angesichts dieser instrumentellen Verwertungslogik sowie der fehlenden politischen und betrieblichen Mitbestimmung brüchig. Nicht zuletzt legitimiert diese Vorstellung auch die Absenkung qualitativer Arbeitsstandards sowie die Segregation und Hierarchisierung von Arbeitsbedingungen (Kurz-Scherf 2004, 33).

Der wachsende Dienstleistungssektor mit vielen Kleinbetrieben, einem scharfen Kostenwettbewerb und zunehmenden Ausgliederungstendenzen zeichnet sich in der Schweiz ausserdem durch vergleichsweise schwache sozialpartnerschaftliche Beziehungen aus. So weist die Schweiz insgesamt einen GAV-Abdeckungsgrad von etwas über 50 Prozent auf, im Dienstleis-

tungssektor hingegen sind nur etwa 38 Prozent der Beschäftigten einem GAV unterstellt (SGB 2014, 6). Die im europäischen Vergleich tiefen Werte der GAV-Abdeckung (vgl. SGB 2014, 4) erklären sich auch damit, dass kein anderes europäisches Land so hohe Hürden für die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV (für alle Arbeitnehmenden einer Branche) durch den Staat kennt (SGB 2014, 5). Vor dem Hintergrund, dass die Schweiz keinen nationalen Mindestlohn und ein bescheidenes Mitwirkungsgesetz kennt, wäre eine breitere GAV-Abdeckung ein umso wichtigeres Instrument, um Gleichstellungs- und Mitwirkungsrechte zu institutionalisieren. Die aktive Beteiligung oder passive Zurückhaltung des Staats spielt hierbei eine entscheidende Rolle. Für den feminisierten Dienstleistungssektor ist ausserdem von Relevanz, inwiefern geschlechterrelevante Aspekte zum Inhalt von GAV werden. Frauen sind nicht nur seltener Gewerkschaftsmitglieder (SGB 2020, 6f.), Holland (2020, 164) zeigt auch, dass bei Tarifvertragsverhandlungen in Deutschland gewerkschaftliche Frauenstrukturen selten sind. Die Aushandlung von Tarifverträgen wäre aber ein zentraler Hebel, um Themen einzubringen, die Frauen in der Tieflohnarbeit besonders häufig betreffen: (unfreiwillige) Teilzeitarbeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung oder Tieflohne (Holland 2020, 171). Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) stellt fest, dass die «Gleichstellung von Frau und Mann» in den GAV zwar «teilweise verankert» sei, die Umsetzung aber nur bedingt funktioniere (2014, 4). Der SGB hält selbstkritisch fest, dass «insbesondere Tieflohnbereiche mit vielen Frauen» in der gewerkschaftlichen Arbeit lange vernachlässigt wurden (SGB 2014, 5).

Formale Regulierungen und Arbeitspolitik stossen in prekärer Arbeit aber auch auf Grenzen. Um die «Dysfunktionalität von staatlicher Regulierung» festzustellen (Birke 2022, 349), ist eine integrierte Analyse von vertraglich verfasstem Arbeitsverhältnis und Arbeitsprozess notwendig (Mayer-Ahuja 2017, 267). So identifizierte Birke (2022, 350) in der Fleischindustrie und im Online-Versandhandel unzählige informelle Momente, d. h. Lücken zwischen Vorschrift und Vorgehen: Keine Zeit, um obligatorische Schutzkleidung anzuziehen, zu lange Arbeitsschichten mit zu wenigen Freitagen, Bezahlung für Arbeitsverträge usw. Diese «Produkte multipler Prekarität» (Birke 2022, 350) lassen sich durch institutionelle Arbeitspolitik nicht vollkommen vermeiden, denn sie ergeben sich aus den vielfältigen Abhängigkeiten der Beschäftigten (Existenzsicherung, unsichere Aufenthaltsbewilligung, Familienverantwortung, Standortgebundenheit, fehlende Sprachkenntnisse, soziale Kontakte oder rechtliche Kenntnisse) und der betrieblichen Logik der Arbeitskraftnutzung. Für Birke (2022, 364) geht es bei der kollektiven Organisierung gegen ausbeuterische Arbeitsbedingungen folglich darum, die gesamten Arbeits- und Lebensumstände der Lohnarbeitenden einzubeziehen.

Eine Aufgabe, die die klassische Gewerkschaftsarbeit und -ressourcen übersteigt, weshalb sich die Kooperation mit anderen Akteuren, etwa Beratungsstellen oder Treffpunkten, aufdränge.

Die hier im Fokus stehenden Arbeitsplätze zeichnen sich häufig durch einen sogenannten flexiblen Taylorismus aus. Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit sind oft auch an diese betriebliche Arbeitsorganisation geknüpft. Bisweilen wird auch die Meinung vertreten, dass Routinearbeit «hierarchische, mechanische und fremdorganisierte Strukturen» verlange – in Abgrenzung zu «Aufgaben, die Kreativität und Wissen erfordern» und selbstorganisierte Strukturen benötigten (Welpel et al. 2015, 83). Dieser Blick auf das Arbeitshandeln in Routinetätigkeiten verkennt jedoch das Erfahrungswissen und das Improvisationsvermögen der Beschäftigten. Beide sind essenziell für die Aufrechterhaltung der Arbeitsabläufe, die kaum je bis ins kleinste Detail regulierbar sind und fehleranfällig bleiben. Entsprechend gilt «Dienst nach Vorschrift» als effektives Mittel, um Arbeitsabläufe zu behindern (Mayer-Ahuja 2017, 288). Demokratisierungsprozesse können an das Erfahrungswissen und die Studien zur Humanisierung der Arbeitswelt der 1970er Jahre anknüpfen. Arbeitsaufwertung ist möglich, indem etwa die rigorose Arbeitsteilung und Hierarchien abgebaut, ausführende und planerische Tätigkeiten zusammengebracht und Beschäftigte entsprechend qualifiziert werden (Detje & Sauer 2018, 35). Durch Gruppen- und Teamarbeit kann der starken Individualisierung der Arbeit eine auf Kooperation fussende Arbeitsorganisation entgegengesetzt werden. Gerade auch Digitalisierungsprozesse erfordern demokratischere Arbeitsstrukturen, da Beschäftigte häufiger selbstorganisiert arbeiten oder über angestammte Bereiche hinaus kooperieren. Dabei kann eine top-down ausgerichtete Organisationsstruktur kontraproduktiv wirken (Pärli 2022, 86).

Neben der direkten Partizipation am Arbeitsplatz müssen Beschäftigte aber auch die Möglichkeit haben, durch institutionalisierte Mitbestimmungsrechte nachhaltig Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen zu nehmen. Nicht zuletzt die fortschreitende Digitalisierung erfordert eine Mitwirkung etwa bei der Verteidigung der Persönlichkeitsrechte. In ihrem Postulat «Mitbestimmung und Mitarbeitendenrechte bei der Digitalisierung der Arbeitswelt» forderte die SP-Nationalrätin und Gewerkschafterin Barbara Gysi (2020) den Bundesrat auf, Verbesserungsmöglichkeiten der Mitbestimmung im Kontext der Digitalisierung aufzuzeigen. Die Schweizer Landesregierung sah jedoch keinen Bedarf für einen Bericht und empfahl die Ablehnung des Postulats. Diese Passivität angesichts des aktuellen Wandels von Arbeit birgt die Gefahr einer sozialen Polarisierung, wobei es wohl die Beschäftigten in der Tieflohnarbeit sind, insbesondere Migrant:innen, denen der Zugang zu

gesellschaftlicher Teilhabe weiterhin erschwert bleibt. Diese gesellschaftspolitische Marginalisierung und das Bedürfnis nach würdevoller Arbeit und Handlungsautonomie in den eigenen Lebenszusammenhängen führen mitunter zur Flucht nach vorne in Neuauflagen altbekannter Formen mitbestimmter Arbeit. So organisieren sich etwa prekarierte und häufig migranische Arbeiter:innen in digitalen Plattformkooperativen, in Reinigungs- und Pflegegenossenschaften oder in Taxikooperativen, um kollektiv ihre Arbeitsbedingungen zu bestimmen (vgl. Scholz 2016).

12.5 Fazit

Auch die reichen Zentren der Weltwirtschaft werden zunehmend Zeugen massiver Konfliktzuspitzungen in der Arbeitswelt, ausgelöst durch prekäre Beschäftigungsformen, Fremdbestimmung, verschärfte Leistungsvorgaben oder nicht eingelöste meritokratische Aufstiegs- und Sicherheitsversprechen (Detje & Sauer 2018, 40). Ob sich diese Entwicklungen fortsetzen, wird auch davon abhängen, ob es gelingt, Arbeit aus einer rein marktgetriebenen Instrumentalisierung zu lösen und ihre Politisierung voranzutreiben, d. h. Arbeit als politisches Feld zu verstehen und entsprechend zu gestalten.

Die hier diskutierten Demokratisierungsansätze zeigen, dass kollektive Mitbestimmungsrechte für die Einhegung von Markt- und Wettbewerbslogiken entscheidend sind. Durch diese Rechte entsteht sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in den mit ihr verbundenen Lebensbereichen ein Gestaltungsspielraum. Denn soll Arbeit zum Ausgangspunkt demokratischen Handelns werden, verlangt dies u. a. nach zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Gleichzeitig müssen die heute zergliederten Arbeitsaufgaben in ihrem inhaltlichen Umfang und ihren kooperativen Tätigkeiten gestärkt werden. Damit kann nicht nur eine Selbstwirksamkeit in der konkreten Tätigkeit erfahren, sondern auch das Verständnis für die eigene Relevanz in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung gefördert werden. Das daraus entstehende Selbstvertrauen und die praktizierte Kooperation sind wichtige Voraussetzungen für eine gesellschaftliche, politische und kulturelle Mitwirkung. Für Beschäftigte in der Tieflohnarbeit können solche Demokratisierungsprozesse in der Arbeit sehr unmittelbare Möglichkeiten der Partizipation und Teilhabe eröffnen – etwas, das ihnen auf staatspolitischer Ebene aufgrund fehlender Staatsbürger:innenschaft verwehrt bleibt.

Aus Geschlechter- und Migrationsperspektive ist eine Demokratisierung der Arbeit insbesondere dann interessant, wenn es nicht allein darum geht, einzelnen Personen(gruppen) additiv mehr Rechte zu gewähren, sondern die vergeschlechtlichten und rassifizierten Strategien der Arbeitskraft-

nutzung sowie die sozialen Bezüge der Beschäftigten über die Erwerbsarbeit hinaus Inhalte von Demokratisierungsprozessen werden. Dabei geht es um eine grundlegende Neuorganisation der Arbeit insgesamt – also um eine Neuverteilung und Neubewertung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die den Bedürfnissen nach finanzieller Sicherheit, gesellschaftlicher Anerkennung und zeitlichen Ressourcen gerecht wird. Die hier skizzierten Ansätze zur Demokratisierung der (Tieflohn)Arbeit sollen folglich nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich eine demokratische Zukunft der Arbeit und ein Tieflohnsektor gegenseitig grundsätzlich ausschliessen.

12.6 Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. 2006. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & society* 20(4): 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Adams, Zoe, Louise Bishop, Simon Deakin, Colin Fenwick, Sara Martinsson Garzelli & Giudy Rusconi. 2019. The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a Panel of 117 Countries, 1990–2013. *International Labour Review*, 158: 1–35. <https://doi.org/10.1111/ilr.12128>.
- Amstutz, Nathalie, Thomas Geisen, Benedikt Hassler, Jasmin Diezi, Lea Widmer, Lia Steiner, Katrin Kraus & Nadine Wenger. 2018. «Arbeiten, solange der Körper mitmacht» – Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Einfacherarbeit und alternden Belegschaften. *ARBETT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 27(1): 5–25. <https://doi.org/10.1515/arbeits-2018-0002>.
- Amstutz, Nathalie, Lea Küng, Thomas Geisen, Benedikt Hassler, Nadine Wenger & Lea Widmer. 2022. Lebenslanges Lernen? Vergeschlechtlichte und kulturalisierte Legitimationsdiskurse zur Abwesenheit von Weiterbildung im Tieflohnsektor. *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 2: 188–201. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v7i2.06>.
- Anderson, Elizabeth. 2019. *Private Regierung: Wie Arbeitgeber über unser Leben herrschen (und warum wir nicht darüber reden)*. Berlin: Suhrkamp.
- Becker-Schmidt, Regina. 1987. Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In Lilo Unterkirchner & Ina Wagner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985*, (S.10–25). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2019. Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2016. Tieflohne in der Schweiz. Neuchâtel: BFS, www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.assetdetail.9066125.html (17.12.2021).

- Birke, Peter. 2022. *Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien: Mandelbaum.
- Brinkmann, Ulrich & Oliver Nachtwey. 2014. Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations* 21(1): 78–98. <http://dx.doi.org/10.1688/IndB-2014-01-Brinkmann>.
- Crenshaw, Kimberle. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* Article 8: 139–167.
- Dahl, Robert. 1985. *A Preface to Economic Democracy*. University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520341166>.
- Deakin, Simon. 2021. Industrial Democracy and Inequality. In European Trade Union Institute (ETUI) & European Trade Union Confederation (ETUC) (Hrsg.), *Benchmarking Working Europe 2021. Unequal Europe* (S. 157–172). Brussels: ETUI.
- Demirović, Alex. 2007. *Demokratie in der Wirtschaft: Positionen – Probleme – Perspektiven*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Demirović, Alex (Hrsg.). 2018a. *Wirtschaftsdemokratie neu denken*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Demirović, Alex. 2018b. Einleitung. In Alex Demirović (Hrsg.), *Wirtschaftsdemokratie neu denken* (S. 7–11). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Detje, Richard & Dieter Sauer. 2018. Wirtschaftsdemokratische Transformation. Der Einstieg «von unten». In Alex Demirović (Hrsg.), *Wirtschaftsdemokratie neu denken* (S. 24–41). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dörre, Klaus. 1996. Die «demokratische Frage» im Betrieb. Zu den Auswirkungen partizipativer Managementkonzepte auf die Arbeitsbeziehungen in deutschen Industrieunternehmen. *Sofi-Mitteilungen* 23: 7–23.
- Dörre, Klaus. 2015. Das demokratische Unternehmen – ein zukunftstaugliches Leitbild. In Thomas Sattelberger, Isabell Welpé & Andreas Boes (Hrsg.), *Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft* (S. 95–113). Freiburg/München: Haufe Gruppe.
- Frega, Roberto. 2021. Employee Involvement and Workplace Democracy. *Business Ethics Quarterly* 31(3): 360–385. <https://doi.org/10.1017/beq.2020.30>.
- Frega, Roberto, Lisa Herzog & Christian Neuhäuser. 2019. Workplace Democracy – The Recent Debate. *Philosophy Compass* 14(4): 1–11. <https://doi.org/10.1111/phc3.12574>.
- Fricke, Werner. 2004. Drei Jahrzehnte Forschung und Praxis zur Humanisierung der Arbeit in Deutschland – eine Bilanz. In Wolfgang G. Weber, Pier-Paolo Pasqualoni & Christian Burtscher (Hrsg.), *Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung* (S. 144–168). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- GendA (2004): *Die Zukunft der Arbeit innovativ mitgestalten*. Marburg: GendA. Netzwerk feministische Arbeitsforschung.
- González-Ricoy, Íñigo. 2014. The Republican Case for Workplace Democracy. *Social theory and practice* 40(2): 232–254. <https://doi.org/10.5840/soctheorpract201440215>.
- Gysi, Barbara. 2020. Mitbestimmung und Mitarbeitendenrechte bei der Digitalisierung der Arbeitswelt. Postulat 20.3569, eingereicht am 10.06.2020, <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20203569> (25.08.2022).
- Hassler, Benedikt, Lea Widmer, Thomas Geisen, Nathalie Amstutz, Nico Scheidegger & Nadine Wenger. 2019. Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen in der Schweiz. Rekrutierungsstrategien von Unternehmen und deren sozialpolitische Bedeutung. *Zeitschrift für Sozialreform* 65(2): 147–174. <https://doi.org/10.1515/zsr-2019-0006>.
- Holland, Judith. 2020. Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik. *AIS-Studien* 13(2): 161–173. <https://doi.org/10.21241/ssoar.70997>.
- Honneth, Axel. 2023. *Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit*. Berlin. Suhrkamp.
- Janczyk, Stefanie, Lena Correll & Anja Lieb. 2003. Quo Vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. *Discussion Papers 1*. GendA. Netzwerk feministische Arbeitsforschung, https://www.researchgate.net/publication/339166569_QUO_VADIS_ARBEIT_JENSEITS_VERENGTER_PERSEPKTIVEN_UND_DEUTUNGSMUSTER (26.08.2022).
- Kleinöder, Nina. 2016. Humanisierung der Arbeit – Literaturbericht zum «Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens». *Working Paper Forschungsförderung Nr. 008*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-06267 (12.09.2022).
- Kocka, Jürgen & Wolfgang Merkel. 2015. Kapitalismus und Demokratie. In Wolfgang Merkel (Hrsg.), *Demokratie und Krise* (S. 307–337). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-05945-3_11.
- Koller, Christian. 2019. «Auf einem Schiffe regiert der Kapitän und kein Matrosenrat». Die Mitbestimmungsdebatte nach dem Schweizer Landesstreik. *Schweizerische Zeitschrift für Geschichte (Revue suisse d'histoire)* 69(1): 49–72.
- Kourabas, Veronika. 2021. *Die Anderen ge-brauchen: Eine rassismustheoretische Analyse von ‚Gastarbeit‘ im migrationsgesellschaftlichen Deutschland*. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/97838389453841>.
- Kurz-Scherf, Ingrid. 2002. Geschlechterdemokratie und Feminismus. Zur Notwendigkeit einer herrschaftskritischen Reformulierung eines Leitbegriffs. *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 11(2): 42–52.

- Kurz-Scherf, Ingrid. 2004. «Hauptsache Arbeit?» – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In Dagmar Baatz, Clarissa Rudolph & Ayla Satilmis (Hrsg.), *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit* (S. 24–46). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kurz-Scherf, Ingrid. 2007. Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen & Susanne Völker (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog* (S. 269–284). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90438-2_16.
- Marshall, T. H. 1950. *Citizenship and Social Class and other Essays*. Cambridge University Press.
- Mayer-Ahuja, Nicole. 2017. Die Globalität unsicherer Arbeit als konzeptionelle Provokation: Zum Zusammenhang zwischen Informalität im «Globalen Süden» und Prekarität im «Globalen Norden». *Geschichte und Gesellschaft* 43(2): 264–296. <https://doi.org/10.13109/gege.2017.43.2.264>.
- Meyers, Joan S. M. & Steven Peter Vallas. 2016. Diversity Regimes in Worker Cooperatives: Workplace Inequality under Conditions of Worker Control. *The Sociological Quarterly* 57(1): 98–128. <https://doi.org/10.1111/tsq.12114>.
- Moldaschl, Manfred. 2004. Partizipation und/als/statt Demokratie. In Wolfgang G. Weber, Pier-Paolo Pasqualoni & Christian Burtscher (Hrsg.), *Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung* (S. 216–245). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Müller-Jentsch, Walther. 2008. *Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*. Wiesbaden: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91790-0>.
- Notz, Gisela. 2004. Von der notwendigen Arbeit und dem «Reich der Freiheit». Auch «erweiterte Arbeitsbegriffe» verlangen eine feministische Kritik. In Dagmar Baatz, Clarissa Rudolph & Ayla Satilmis (Hrsg.), *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit* (S. 137–151). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Pärli, Kurt. 2019. Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden im schweizerischen Arbeitsrecht. Einfluss des Arbeitsvölkerrechts und des EU-Arbeitsrechts. *Global Europe. Basel Papers on Europe in a Global Perspective, Nr. 117*. Europainstitut der Universität Basel, https://eterna.unibas.ch/global_europe/article/view/180 (15.08.2022).
- Pärli, Kurt. 2022. Impacts of Digitalisation on Employment Relationships and the Need for more Democracy at Work. *Industrial Law Journal* 51(1): 84–108. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa029>.
- Pateman, Carole. 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511720444>.
- Sattelberger, Thomas. 2015. Zur Einführung – ein Gespräch mit Thomas Sattelberger. Interview von Steffen Wagner. In Thomas Sattelberger, Isabell Welpel &

- Andreas Boes (Hrsg.), *Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft* (S. 11–18). Freiburg/München: Haufe Gruppe.
- Sauer, Birgit. 2006. Geschlechterdemokratie und Arbeitsteilung. Aktuelle feministische Debatten. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 31(2): 54–76.
- Schambach, Gabriele & Barbara Unmüssig. 2002. Geschlechterdemokratie – Das Konzept der Heinrich-Böll-Stiftung. *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 11(2): 18–28.
- Scheele, Alexandra. 2005. Arbeit als politisches Feld. Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs von Arbeit und Politik. In Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll & Stefanie Janczyk. (Hrsg.), *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel* (S. 193–209). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Scheele, Alexandra. 2018. «Digital First – Gleichstellung Second?» Zur Vernachlässigung der Geschlechterdemokratie in der Debatte um die Zukunft von Arbeit. In Alex Demirović (Hrsg.), *Wirtschaftsdemokratie neu denken* (S. 105–117). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Scholz, Trebor. 2016. *Plattform-Kooperativismus. Wie wir uns die Sharing Economy zurückholen können*. Rosa-Luxemburg-Stiftung, <https://www.rosalux.de/publikation/id/8813/plattform-kooperativismus> (07.09.2022).
- SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund). 2014. *Positionspapier 2: GAV-Politik*. SGB-Kongress vom 23./24. Oktober 2014, Bern, https://www.sgb.ch/fileadmin/user_upload/Positionspapier_2_d_GAV_Politik_definitiv.pdf (04.05.2022).
- SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund). 2020. *Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019*. Dossier Nr. 142, https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/142d__MP_Mitgliederentw2019.pdf (04.05.2022).
- Singe, Ingo & Erhard Tietel. 2019. Demokratie im Unternehmen zwischen «New Work» und «Guter Arbeit». *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie* 50: 251–259. <https://doi.org/10.1007/s11612-019-00477-x>.
- Sozialdemokratische Partei. 2016. *Positionspapier SP Schweiz. Eine Zukunft für alle statt für wenige – Eine demokratische, ökologische und solidarische Wirtschaft zum Durchbruch bringen*. Verabschiedet am Parteitag vom 3./4. Dezember 2016, https://www.sp-ps.ch/wp-content/uploads/2022/06/positionspapier_wirtschaftsdemokratie_definitiv_d_0.pdf (25.08.2022).
- Vilmar, Fritz & Wolfgang G. Weber. 2004. Demokratisierung und Humanisierung der Arbeit – ein Überblick. In Wolfgang G. Weber, Pier-Paolo Pasqualoni & Christian Burtscher (Hrsg.), *Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung* (S. 105–143). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Webb, Sidney & Beatrice Webb. 1897. *Industrial Democracy*. London: Longmans, <http://digamoo.free.fr/webb1897.pdf> (25.08.2022).
- Welpé, Isabell, Andranik Tumasjan, & Christian Theurer. 2015. Der Blick der Managementforschung. In Thomas Sattelberger, Isabell Welpé & Andreas Boes (Hrsg.), *Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft* (S. 77–91). Freiburg/München: Haufe Gruppe.
- Yen, Julie, Julie Battilana & Emilie Aguirre. 2022. Sustainability for People and the Planet: Placing Workers at the Center of Sustainability Research. In Gerard George, Martine R. Haas, Havovi Joshi, Anita M. McGahan & Paul Tracey. (Hrsg.), *Handbook on the Business of Sustainability: The Organization, Implementation, and Practice of Sustainable Growth* (S. 189–214). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839105340.00019>.
- Ziltener, Patrick & Heinz Gabathuler. 2018. Betriebliche Mitwirkung in der Schweiz – eine Untersuchung der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 25(1): 5–26. <https://doi.org/10.3224/indbez.v25i1.01>.
- Ziltener, Patrick & Heinz Gabathuler. 2019. Mitwirkung in der Praxis: betriebliche Arbeitnehmervertretungen im schweizerischen Gefüge der Sozialpartnerschaft. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 45(2): 215–235. <https://doi.org/10.2478/sjs-2019-0010>.
- Zimmermann, Adrian. 2015. Demokratie im Betrieb. Die Mitbestimmungsoffensive der schweizerischen Gewerkschaften in den 1970er-Jahren. In Brigitta Bernet & Jakob Tanner (Hrsg.), *Ausser Betrieb. Metamorphosen der Arbeit in der Schweiz* (S. 293–312). Zürich: Limmat Verlag.