



#### **54. ITH-Konferenz**

### **Selbstorganisation und Demokratie am Arbeitsplatz: Partizipation, ArbeiterInnenkontrolle und Selbstverwaltung in globaler Perspektive**

**Linz/Oberösterreich, 6.-8. September 2018**

Konferenzsprachen: Deutsch / Englisch

#### **CALL FOR PAPERS**

Seit der Entstehung der modernen Industrie und Landwirtschaft gab es immer wieder Versuche demokratische Errungenschaften aus der Sphäre der Politik – in welchen Formen und unter welchen Namen auch immer – in die Welt der Arbeit und der Wirtschaft zu übertragen (*Selbstverwaltung in der Industrie*, wie G.D.H. Cole im Jahr 1917 schrieb). Spätestens seit dem 19. Jahrhundert existieren Produzentenkooperativen als alternative Form der Unternehmensorganisation in kapitalistischen Ökonomien. Sehr unterschiedliche – sozialistische, anarchistische und christliche – Denkschulen, die den „Assoziationismus“ von Arbeitenden unterstützen, betrachteten von Arbeitenden geführte Unternehmen als Grundlage für eine gerechtere Gesellschaft. Seit der Entstehung von Sowjets während der Russischen Revolutionen von 1905 und 1917, sowie infolge einer Reihe revolutionärer Bewegungen nach dem 1. Weltkrieg (Deutschland und Österreich 1918-19, Ungarn 1919, Italien 1920, etc.), betrachteten kommunistische RevolutionärInnen Arbeiterräte als eines der Fundamente postkapitalistischer politischer und gesellschaftlicher Strukturen. Nach den gescheiterten Versuchen revolutionärer Veränderung in Europa wurden in Deutschland, Österreich und der Tschechoslowakei Rechtsvorschriften verabschiedet, die – in verschiedenem Ausmaß – die Vertretung und Beteiligung von Arbeitenden auf Unternehmensebene ermöglichten.

Während des Kalten Krieges versuchten Länder wie Israel, Algerien, Peru und insbesondere Jugoslawien, durch die Einführung von Strukturen der Arbeiterselbstverwaltung die jeweilige Volkswirtschaft auf einen dritten Entwicklungsweg einzuschwören. Viele postkoloniale Projekte der Staatsbildung in Afrika und anderen Weltregionen verbanden das Konzept der Demokratie oder Selbstorganisation am Arbeitsplatz mit lokalen Traditionen der Gemeinschaftlichkeit. Vision und Praxis der Arbeiterselbstverwaltung dienten auch DissidentInnen in Osteuropa (Ungarn, Polen) als Inspiration, während eng damit verknüpfte Begriffe, wie *autogestion* und *operaismo*, in Südeuropa zu Leitmotiven der Vision eines demokratischeren Sozialismus der Bewegungen von 1968 wurden. Viele Wohlfahrtsstaatsmodelle in europäischen Ländern, die dem politischen „Westen“ zugeordnet werden, entwickelten zum Teil weitreichende Rechtsgrundlagen für die Beteiligung von Arbeitenden, die oft auf den Konzepten der unmittelbar nach dem 1. Weltkrieg verabschiedeten Gesetzesreformen beruhten.

In den 1980er-Jahren mutierte das Ideal der Befreiung durch Selbstverwaltung in den hochentwickelten kapitalistischen Gesellschaften und Betrieben weltweit im Rahmen

neoliberaler Politik oftmals zu Strategien des Managements von Arbeitsprozessen. Während viele AktivistInnen im (staats-)sozialistischen Osteuropa auf Arbeiterselbstverwaltung als Strategie wirtschaftlicher Demokratisierung von unten setzten, wurden Konzepte von Autonomie am Arbeitsplatz auch von den marktorientierten Reformern in den kommunistischen Parteien dazu verwendet, verbriefte Rechte von Arbeitenden zu beschneiden. In den 1990er-Jahren, als Konzepte zur Beteiligung von Arbeitenden an der wirtschaftlichen Entscheidungsfindung weltweit an Aktualität verloren, kam es in Argentinien und anderen lateinamerikanischen Ländern zu einer Welle von Betriebsbesetzungen und damit verbundenen sozialen Bewegungen. Dies löste in Lateinamerika und darüber hinaus neues Interesse und neue Debatten über Perspektiven der Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz im 21. Jahrhundert aus.

### **Forschungsstand und Forschungslücken**

Wie dieser kurze Abriss zeigt, wurden historisch, im Kontext unterschiedlicher Arbeitsregime und Formen politischer Herrschaft in verschiedenen Weltregionen, sehr unterschiedliche gesellschaftliche Akteure zu Trägern von Initiativen zur Demokratisierung von Arbeitsbeziehungen. Es verwundert deshalb nicht, dass eine umfangreiche Forschungsliteratur zu diesen Phänomenen entstanden ist. Allerdings weisen viele dieser Untersuchungen zur Selbstorganisation von Arbeitenden am Arbeitsplatz einen geographisch engen Horizont auf und beschäftigen sich in unzureichender Weise mit der sozioökonomischen Komplexität von Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz. Erstens wird das Thema traditionell von linksorientierten SozialwissenschaftlerInnen und heterodoxen ÖkonomInnen behandelt, die auf die politische Organisation der Arbeiterklasse bzw. die Wirtschaftsleistung der Unternehmen fokussieren und Fragen der Arbeitsbeziehungen sowie der inneren Funktionsweise der Demokratie am Arbeitsplatz auszublenden. Zweitens bildet häufig der Nationalstaat den Rahmen der Untersuchung und die größte Beachtung finden jene berühmten historischen Projekte, die das Ziel der Emanzipation der Arbeitenden für sich in Anspruch nahmen. Versuche von Überblicksdarstellungen zur Geschichte der Beteiligung von Arbeitenden und der Praktiken von Kontrolle und Selbstverwaltung in verschiedenen Ländern, haben sich in der Regel bislang in der Sammlung von Fallbeispielen in nur eingeschränkt vergleichender Perspektive erschöpft, und wechselseitige Einflüsse, transnationalen Austausch und transnationale Transfers ausgeklammert.

### **Ziele der Konferenz**

Um zur Schließung dieser Forschungslücken beizutragen, verfolgt die ITH-Konferenz 2018 die folgenden beiden strategischen Ziele (mögliche Themenbereiche werden dabei jeweils ebenfalls angegeben):

**1.) Klärung und Kategorisierung der oft synonym oder überlappend verwendeten Begriffe und Konzeptionen von *Selbstverwaltung, ArbeiterInnenkontrolle, Beteiligung, Mitbestimmung* und *autogestion* (in verschiedenen Sprachen); dies soll durch die Nachzeichnung der Entwicklungslinien dieser Konzepte und Praxen in globaler Perspektive und ihre Kontextualisierung in Hinblick auf spezifische Schauplätze, kulturelle Zusammenhänge und historische Konjunkturen geschehen. Es geht also um:**

- Die Kategorisierung verschiedener Beispiele der Arbeitsorganisation jenseits konventioneller Managementstrukturen. Wir wollen uns der Debatte um Begriffe und Konzepte nicht nur aus theoretischer Sicht nähern, sondern auch als Gegenstand historischer Untersuchung anhand spezifischer Fallstudien. Die Kategorisierungen sollten Bezug nehmen auf die Ansprüche und Bestrebungen der beteiligten AkteurInnen (autonome Zusammenschlüsse, Gewerkschaften, Arbeitgeber/Management und dem Staat), die versuchen ihre Interessen innerhalb der bestehenden Ordnung oder jenseits vorgegebener Grenzen (bzw. irgendwo dazwischen) umzusetzen.
- Die Verbreitung von Ideen wirtschaftlicher Demokratie über die Grenzen von Nationalstaaten hinweg. Haben einzelne Unternehmen, ArbeiterInnenbewegungen oder Staaten, die die Demokratisierung der Arbeitswelt zu einem Element ihrer Politik gemacht haben, bewusste Anstrengungen unternommen, um ihre Modelle international bekannt zu machen und zu verankern, und welche Folgen derartiger Bemühungen lassen sich nachweisen?
- Erfahrungen mit Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz in der Peripherie: Was waren die spezifischen Herausforderungen, denen sich BefürworterInnen von Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz im Globalen Süden und in den ökonomisch unterentwickelten Gesellschaften und Regionen des Globalen Nordens und den staatssozialistischen Ländern stellen mussten? Dabei geht es um Faktoren, wie die spezifischen Strukturmuster der Arbeiterklasse, das Fehlen von technischem Know-how für die Organisation des alltäglichen Ablaufs des Produktionsprozesses, die weit verbreitete informelle Wirtschaft, etc.?
- Die Untersuchung und Einordnung von Versuchen zur Demokratisierung und Selbstorganisation landwirtschaftlicher Arbeit oder des Dienstleistungssektors, sowie weniger bekannter Fälle in der Industrie, und zwar unabhängig davon, ob sich diese Experimente selbst als revolutionär verstanden haben oder nicht; als Beispiele können Versuche genossenschaftlicher Organisation in Lateinamerika, Afrika und Asien gelten, die an traditionelle gemeinschaftliche Formen wirtschaftlicher Organisation anknüpfen.
- Die Bedeutung von Fragen der Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz als Themenfeld innerhalb transnationaler Institutionen und Initiativen, so beispielsweise in der UNO, der ILO, den sozialistischen Internationalismen, der Bewegung der Blockfreien Staaten, usw.

**2.) Die Beleuchtung von Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz jenseits der politischen Geschichte von Arbeiterbewegungen oder der Unternehmensgeschichte, die sich mit alternativen Managementmodellen beschäftigt – also die Untersuchung der tatsächlichen Praktiken der Beteiligung, Entscheidungsfindung und Arbeitsbedingungen von Arbeitenden anhand spezifischer Beispiele. Dabei geht es um:**

- Die veränderte Art und Weise, in der die Arbeitenden sich selbst, ihre Unternehmen und Gemeinschaften nach der Einführung bestimmter Formen der Demokratie am Arbeitsplatz wahrgenommen haben: Kam es zu verstärkter Identifikation mit dem Kollektiv der

Arbeitenden, erhöhter Arbeitsleistung oder Formen freiwilliger Arbeit? Wurden gesellschaftliche oder politische Themen oder verschiedene Formen der Ungleichheit im untersuchten Unternehmen auf neue Art verhandelt?

- Die wichtigsten Herausforderungen, denen sich die unterschiedlichen Projekte und Praxen der ArbeiterInnenselbstorganisation am Arbeitsplatz mit Blick auf die kollektive Beteiligung gegenüber sahen: Pseudoformen von Mitwirkung, umkämpfte Entscheidungsfindungsprozesse, Ineffizienz, fehlende Rechenschaftspflichten, Engstirnigkeit und fehlende Vision, Bürokratisierung, Klientelismus, die Entstehung inoffizieller Hierarchien, usw.
- Die neuen Konzepte und Definitionen wirtschaftlicher Leistung und individueller Arbeitsleistung: Wie haben Arbeitende Unternehmen geführt, Eigentumsrechte definiert oder Nettoeinkommen, Löhne, Sozialleistungen, etc., bemessen und verteilt?
- Die Beziehungen zwischen einzelnen selbstverwalteten Kollektiven und der Wirtschaft und Gesellschaft im Allgemeinen: Welche Modelle gab es, und mit welchen Schwierigkeiten waren die Experimente und Systeme von Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz konfrontiert, wenn es darum ging, wirtschaftliche Demokratie über einzelne Unternehmen hinauszutragen und in der Wirtschaft zu verankern? Wie war es um die Verknüpfung von wirtschaftlicher Demokratie mit politischen Institutionen und den alltäglichen gesellschaftlichen Aufgaben bestellt? Welche Auswirkungen hatte das Marktgeschehen auf Demokratie und Selbstorganisation am Arbeitsplatz?

## **EINREICHUNG**

Vorschläge für Beiträge sollen enthalten:

- Abstract (max. 300 Wörter)
- Kurzbiografie (max. 200 Wörter)
- vollständige Adresse und E-Mail-Adresse

Der Abstract des vorgeschlagenen Beitrags soll einen eigenen Absatz enthalten, der beschreibt, wie sich der eingereichte Beitrag auf den *Call for Papers* bzw. gegebenenfalls auf bestimmte Elemente oder Fragen im *Call for Papers* bezieht.

Die Kurzbiografie soll Informationen enthalten über bisherige Beiträge des Einreichers bzw. der Einreicherin zum Forschungsgebiet der Geschichte von Arbeit und ArbeiterInnenbewegungen bzw. sozialen Bewegungen. Die Einreichenden sind eingeladen (so vorhanden) insbesondere ihre einschlägigen Publikationen anzuführen, und können gerne Kopien von ein oder zwei solchen Publikationen für Informationszwecke beilegen.

Einreichungen bitte an Lukas Neissl: [lukas.neissl@doew.at](mailto:lukas.neissl@doew.at)

## **TERMINE**

Einreichung der Vorschläge: bis **28. Januar 2018**

Mitteilung über Entscheidung der Annahme: bis **9. März 2018**

Langfassung oder Vortragsfassung der Beiträge: bis **5. August 2018**

## **VORBEREITUNGSGRUPPE**

**Dario Azzellini**, ILR School, Cornell University, Ithaca

**Frank Georgi**, Centre d'Histoire Sociale du XXème Siècle/Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

**Goran Musić**, Central European University, Budapest

**Lukas Neissl**, ITH, Wien

**Brigitte Pellar**, Wien

**Anne Sudrow**, Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam

### **in beratender Funktion:**

**Marcel van der Linden**, Internationales Institut für Sozialgeschichte, Amsterdam

**Susan Zimmermann**, ITH, Wien

## **DIE ITH UND IHRE MITGLIEDER**

Die ITH ist eines der weltweit wichtigsten Foren der Geschichte der Arbeit, der Arbeitenden sowie der Arbeiterbewegungen und anderer sozialen Bewegungen. Die ITH fördert globale und inklusive Forschungsperspektiven und offene vergleichende Herangehensweisen. Ihrer Tradition der Zusammenarbeit mit Organisationen der Arbeiterbewegung folgend, legt die ITH zugleich Wert auf die Vermittlung von Forschung außerhalb der eigentlichen akademischen ForscherInnengemeinde. Gegenwärtig gehören der ITH ca. 100 Mitgliedsorganisationen und eine rasch wachsende Zahl von individuellen Mitgliedern auf fünf Kontinenten an.

Informationen über ITH-Publikationen der vergangenen 50 Jahren:

[http://www.ith.or.at/publ/publ\\_index.htm](http://www.ith.or.at/publ/publ_index.htm)

Abonnement des elektronischen ITH-Rundbriefes (2x jährlich):

[http://www.ith.or.at/rundb/r\\_index.htm](http://www.ith.or.at/rundb/r_index.htm)

Download des Antragsformulars für eine ITH-Mitgliedschaft:

<http://www.ith.or.at/mitgl/mitglieder.htm>