



Wirtschaftsdemokratie – ein gesellschaftliches Fundament der Sozialen Ökonomie

-Keynote für die Konferenz Social Economy

Universität Graz, 24. 11. 2022

Univ.-Prof. i. R. Dr. Wolfgang G. Weber

(Forschungsgruppe ODEM)

ODEM IV ➔ Team

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang G. Weber

Dr. Christine Unterrainer

PD Dr. Thomas Höge

PD Dr. Severin Hornung

Forschungsgruppe Organisationbale Demokratie (ODEM)

Universität Innsbruck, Institut für Psychologie

Forschungskooperation z. B. mit

- OPEN (Organisational Participation in Europe Network)
- Institut for the Research of the Kibbutz and the Cooperative Idea (Prof. M. Palgi)
- Organizational Dynamics – Univ. of Oklahoma -Tulsa (Prof. B. Steinheider)
- Erich Fromm Study Center (International Psychoanalytic University Berlin)
- Bund der Genossenschaften Südtirol – LegaCoopBund
- IGA – Internationales Institut für Genossenschaftsforschung im Alpenraum

Gewidmet den beiden Wegbereitern von Wirtschaftsdemokratie



Prof. Dr. Fritz Vilmar (1929 – 2015)



Peter Ulrich Lehner (1941 – 2019)

ACHTUNG: Diese Präsentation bildet einen Teil meines Buches „Wirtschaftsdemokratie“ (Arbeitstitel), das ich verfasse und darf deshalb in keiner Form veröffentlicht werden (und auch nicht auf dem Internet der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden).

Die Urheberrechte der enthaltenen Inhalte dieser Präsentation liegen bei mir bzw. bei den in der Präsentation zitierten Autor/innen und ihren Verlagen.

20. 11. 2022

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang G. Weber

(Universität Innsbruck,

Institut für Psychologie)

Überblick

1. Soziale Ökonomie und österreichische Tradition der Wirtschaftsdemokratie

2. Ein zentraler Baustein: Demokratie im Unternehmen

2.1 Beispiele und Praktiken demokratischer Unternehmen

2.2 Zum Stand der Forschung

2.2.1 Was können demokratische Unternehmen psychologisch bewirken?

2.2.2 Sind demokratische Unternehmen sozialökonomisch erfolgreich?

3. Wirtschaftsdemokratie: Konzepte und Ansatzpunkte

Teil 1

Social Enterprises

Solidarisch-ökonomische
Unternehmen und Initiativen

Demokratische Unternehmen

Ziele und Werte:

- Demokratie für Arbeitende
- Beschäftigungssicherheit
- Gerechtes Einkommen
 - (- Gleichstellung/Inklusion)
 - (- Persönlichkeitsförderung)
 - (- Nützliche Produkte / DL)
- (- Gerechter Handel)
- (- Gemeinwohl-Förderung)

Ziele von Wirtschaftsdemokratie – Ziele der Sozialen Ökonomie?

- 1. Förderung gesellschaftspolitischer Ziele** (z. B. soziales und demokratisches Lernen, Gerechtigkeit, gesellschaftlicher Zusammenhalt, Schutz der Grundrechte und Demokratie)
- 2. Förderung von wirtschaftsethischen Zielen** (z. B. Menschenwürde im Betrieb / Decent Work, Humanisierung des Arbeitslebens)
- 3. Förderung von kollektivem unternehmerischem Denken und nachhaltiger Wirtschaftsweise** (z. B. Arbeitsmotivation, org. Bindung, soziale Verantwortung)

Ein österreichisches Förderprogramm für organisationale Demokratie:

Beispiele für die ca. **60 demokratischen Unternehmen (z. T. in Belegschaftsbesitz) und Vereine**, die durch den österreichischen **Bundessozialminister Alfred Dallinger** in den **1980-er Jahren** gefördert wurden („experimentelle Arbeitspolitik“)

- O WUK Kulturzentrum (Wien)
- O Votivkino / Filmladen (Wien)
- O Der Falter (Wochenzeitung, Wien)
- O Buchvertrieb Südwind (Wien)
- O Malerei und Dekoration (MalDek) Genossenschaft (Wien)
- O Waldviertler Schuhwerkstatt (heute zu GEA gehörig) (Schrems, Waldviertel)
- O Möbel- und Industriedesign (MID) Genossenschaft (Imst, Tirol)

Ein österreichisches Förderprogramm für organisationale Demokratie (BuM für Soziale Verwaltung):

Bundesministerium für soziale Verwaltung (Redaktion: Strohmeier, G.) (Hrsg.) (1983). Betriebliche Selbstverwaltung in Österreich (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 3). Wien: Bundesministerium für soziale Verwaltung.

Bundesministerium für soziale Verwaltung (Redaktion: Leitner, H.) (1984). Lokale Beschäftigungsinitiativen in Österreich. (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 6). Wien: Bundesministerium für soziale Verwaltung.

Miglbauer, E. (1985). Betriebliche Selbstverwaltung in Österreich. Einführung und Bestandsaufnahme. Linz: Weidenholzer.

Österreichische Studien- und Beratungsgesellschaft (Hrsg.) (1983). Selbstverwaltung - eine Form der Wirtschaftsdemokratie. Wien: Selbstverlag.

Österreichische Studien- und Beratungsgesellschaft (Hrsg.) (1984). Arbeiter-Selbstverwaltung. Neue Ansätze zu einem alten Vorhaben (2.Aufl.). Wien: Selbstverlag.

Schneider, U. & Laske, S. (1985). Produktivgenossenschaften, Gesellschaften mit beschränkter Hoffnung? Wien: Wien: Österreichischer Volksbankenverlag.

Teil 2: Demokratie im Unternehmen

Definition: Was ist Organisationale Demokratie?

- Teilhabe der Mehrzahl der Beschäftigten mittels **institutionalisierter Mitwirkung** oder **paritätischer Mitentscheidung** oder **kollektiver Selbstbestimmung**
- **an unternehmenstaktischen** (z.B. Wahl von Vorgesetzten), aber auch an **bestimmten strategischen Entscheidungen** (z.B. Unternehmenshaushalt)
- entweder **direkt** in einer Generalversammlung o.Ä. oder **indirekt** mittels **Repräsentativorgan** (gewählten Vertreter*innen)
- auf **Ebene einer großen organisatorischen Einheit** (Betrieb, Unternehmen, Konzern)
- häufig: **Kapitalbeteiligung** der Beschäftigten am Unternehmen

➤ Merkmalsbereiche

Direkte Mitwirkungs- / Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten an betrieblichen Entscheidungen

Organisationale Demokratie

➤ POPD Fragebogen

- ♦ POPD (erlebte Struktur der Organisat. Demokratie)

Weber & Unterrainer (2012), in Anlehnung an IDE, 1981; Rubenowitz et al., 1983; Bartoelke et al., 1985 und Heller et al., 1988

- ♦ **Reichweite / Niveau** Organisationaler Demokratie:

Kurzfristige, alltägliche (operative),

mittelfristige (taktische),

langfristige (strategische) Entscheidungen

Individuelle **Beteiligungsgrade:**

(1) keine Beteiligung

(2) Information

(3) Anhörung

(4) Mitwirkung

(5) Mitbestimmung/-entscheidung / kollektive Selbstbestimmung

Kollektive Entscheidungsbereiche in demokratischen Unternehmen (aus POPD-Fragebogen von Weber & Unterrainer, 2012)

Taktische Entscheidungen z.B.:

- Berufung eines Abteilungsleiters oder des direkten Vorgesetzten
- Personalauswahl
- Lohnsystem
- Entlassungen von KollegInnen
- Betriebsmittelanschaffung
- Durchführung von Arbeits-/Zeitstudien
- Veränderungen im Unternehmen

Strategische Entscheidungen z.B.:

- Unternehmenshaushalt und Unternehmenspolitik (z.B. Leitbild, Statuten)
- Umfassende Kapitalinvestitionen
- Aufnahme von Kapital bzw. Kapitaleignern
- neue Produkte
- Unternehmensrestrukturierung (z.B. Managementkonzept, Standort, Fusion)
- Wahl von Leitungs- und Kontrollorganen (z.B. Vorstand, Aufsichtsrat, Geschäftsführung)

„Demokratie in Unternehmen kann nicht funktionieren and ist eine romantische Illusion des Denkens!“

(Mark Poppenberg, Unternehmer, 2018)

Ulfgang G. Weber: „Wirklich, Mark? Willkommen in der **Realität**“:



.it GmbH (Salzburg / Hallwang)



Deutsche Kammerphilharmonie (Bremen)



Fabrik für Handwerk, Kultur und Ökologie (Frelburg I.Br.)



Hoppmann Autowelt (Siegen)



Mehringhof Berlin



Mondragon CC (Spanien / Baskenland)



Stasto GmbH & Co. KG (Innsbruck)



TEA Gesellschaft für Technologie Entwicklung Anwendung eG (Nürnberg)



Tele Haase Steuergeräte GmbH (Wien)



Trigon Entwicklungsberatung reg Gen mbH (Graz)

Verbreitung von demokratischen Unternehmen

- **Europa (2017):** das **European Committee of Worker and Social Cooperatives** umfasst ca. **50.000 Betriebe** mit ca. **1,3 Millionen Beschäftigten** (CICOPA / Birchall, 2019)
- **European Network of Social Enterprises (2022):** ca. **13 Mio. Beschäftigte**
- **Südtirol: 128 Produktiv- bzw. Sozialgenossenschaften** in der LegaCoopBund (2006), es gibt 2 weitere Genossenschaftsbünde
- **Spanien: Mondragon CC (2018)** mit **80818 Beschäftigten** in **98 Arbeitsgenossenschaften** und 143 internationalen Niederlassungen (Basterretxea et al., 2019)
- **Spanien:** insg. **18000 Arbeitsgenossenschaften** mit **221844 Beschäftigten** (ibd)
- **BRD (2006):** Schätzung: ca. **5000 produktivgenossenschaftlich strukturierte Unternehmen** (Flieger, 2006)
- **UK: John Lewis Partnership:** Fast **90.000 'Partner'**, in 48 John Lewis Warenhäusern, Shops and 350 Waitrose Supermärkten (Basterretxea & Storey, 2018)
- **Schottland (Brown, 2019): 86 belegschaftseigene Unternehmen**, mit ca. **5000 Beschäftigten**
- **USA (Artz & Kim, 2011):** Ca. **4500 ESOP Firmen** in **mehrheitlichem Belegschaftsbesitz (3000 ESOP Firmen sind 100% in Belegschaftsbesitz)**
- **USA (Lambert, 2017):** ca. **300 Arbeitsgenossenschaften** mit \varnothing 10 Employee-Owners und 2 Angestellten (= **3600 Beschäftigte**)
- **Israel (2014): 245 z.T. demokratisch strukturierte Industrie- bzw. Dienstleistungsbetriebe** in **Kibbuzim** mit ca. **140.000 BewohnerInnen** (Moskowich & Palgi, 2015)

Beispiele

Typ U 4b: Demokratisch strukturiertes Belegschaftsunternehmen / Produktivgenossenschaft

Mondragon Corporation (Mondragon, Spanien, Baskenland; gegr. 1956)

<https://www.mondragon-corporation.com/en/about-us/>

- **98 Arbeitsgenossenschaften** in den verschiedensten Wirtschaftszweigen
- über **81.000 Beschäftigte**, siebtgrößtes Unternehmen Spaniens
- eigene **Bank** (Caja Laboral), eigene **Hochschule** (Mondragon University)
- **Mehrzahl der spanischen Beschäftigten** halten **Genossenschaftsanteile**
- Aber auch **außereuropäische Niederlassungen** ohne demokratische Struktur
- **Repräsentativ-demokratisches** System über versch. Konzernebenen, **direkte demokratische Beteiligung** auf der Ebene der einzelnen Genossenschaften
- Starke **soziale Orientierung** (katholische Soziallehre)
- Geringe Einkommensspreizung zwischen geringstem Lohn und Gehalt der höchsten Führungskräfte (ca. 1:7)



Beispiele

Typ U5: Demokratisches Reformunternehmen

Tele-Haase Ges.m.bH. (Wien)

<https://www.tele-online.com/>

- Steuerungstechnologie
- 86 Beschäftigte (2016)
- **Kein** Beschäftigteneigentum
- Weitreichende **repräsentative Entscheidungsbefugnisse** der Beschäftigten über bestimmte taktische und strategische Dinge.
- Die beiden Eigentümer*innen haben in allen Fragen nur ein Vetorecht (das in der Praxis selten genutzt wird).



Beispiele

Typ U 6: Basisdemokratische selbstverwaltete Unternehmen

Cafe Ruffini GmbH (München) (gegr. 1978)

<https://www.ruffini.de/>

O Cafe, Weinhaus & Buffet-/Partyservice, Kulturveranstaltungen

O **26 GenosschafterInnen** (tätige **EigentümerInnen**), ca. 4 weitere Beschäftigte (2006)

O Flexible Rotation der **Geschäftsführungsposition**

O **Mind. Monatliche Vollversammlung entscheidet** z.B. über Finanzen, Investitionen, Entwicklungsplanung, Beteiligung an anderen Firmen, Statut, Leitbild, Wahl des Vorstands, neue GesellschafterInnen, Entlassungen, Qualitätskonzept, Gemeinnützige Aktionen, Personalrichtlinien, Arbeitszeitsystem

O **Bereichsteams entscheiden** über ihre Produkte, Innovationen, kleinere Investitionen (Werkzeug)



universität
innsbruck

W. G. Weber



➔ **Soziomoralisches Klima**

(Pircher Verdorfer et al., 2013; Weber, Unterrainer & Höge, 2008; nach Kohlberg, 1984; Power & al., 1989; Hoff & al., 1991; Lempert, 1993)

◆ **Anregungspotentiale für soziale und moralische Sozialisation** in Beruf und Ausbildung (nach Power & al., Lempert, 1993):

- (1) **Konfrontierung** mit **sozialen Problemen und Konflikten** (Interessen, Werten, Regeln, Normen) in **Offenheit**
- (2) Zuverlässig/konstant gewährte **Wertschätzung** und **Unterstützung**
- (3) Gelegenheit zu **freier, zwangloser Kommunikation** (auch bez. Legitimität von org. Prinzipien, Regeln, Normen)
- (4) angemessene Übergabe und Zurechnung von **Verantwortung** für sich und Andere
- (5) **Rücksichtnahme** des Unternehmens auf den Einzelnen

→ **SmK-Langversion** (46 Items), **SmK Screening** (22 Items)

→ **SmK-B Beobachtungsversion** (Interaktionsanalyse; Strecker et al., 2019)

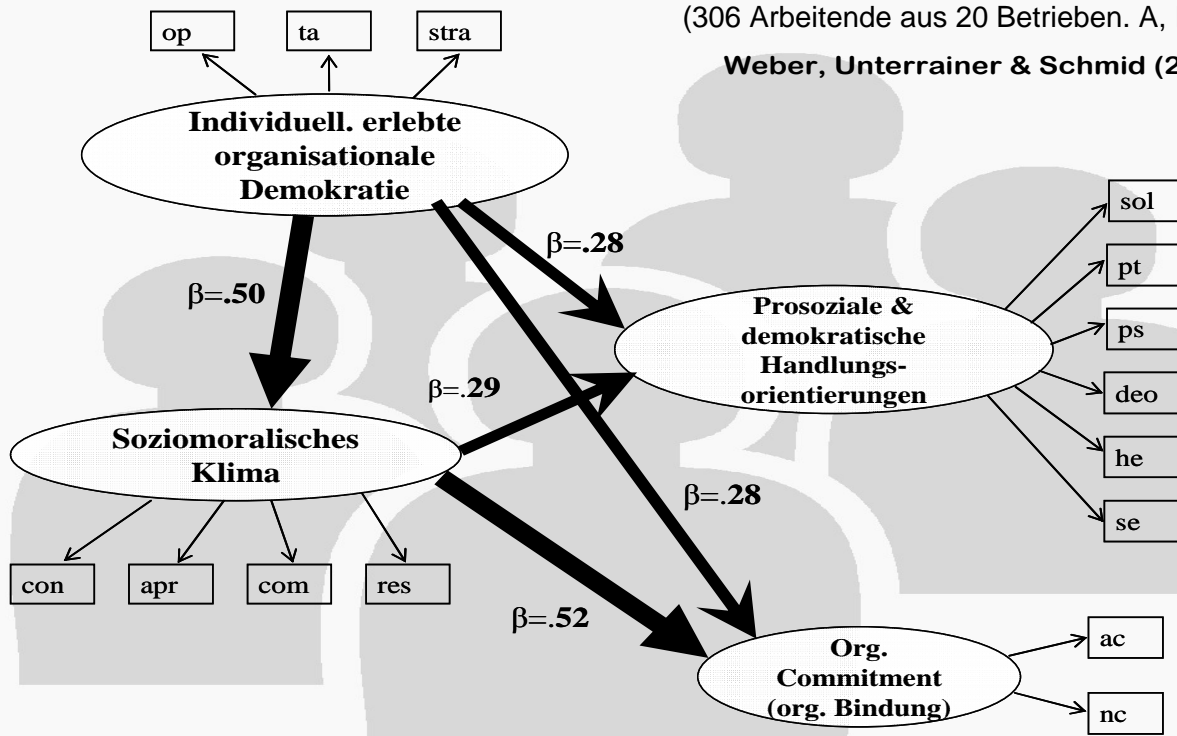
ORGANISATIONSKLIMA

soziomoralisches
Klima

Test der ODEM-Rahmenhypothese (SEM)

(306 Arbeitende aus 20 Betrieben. A, D, I)

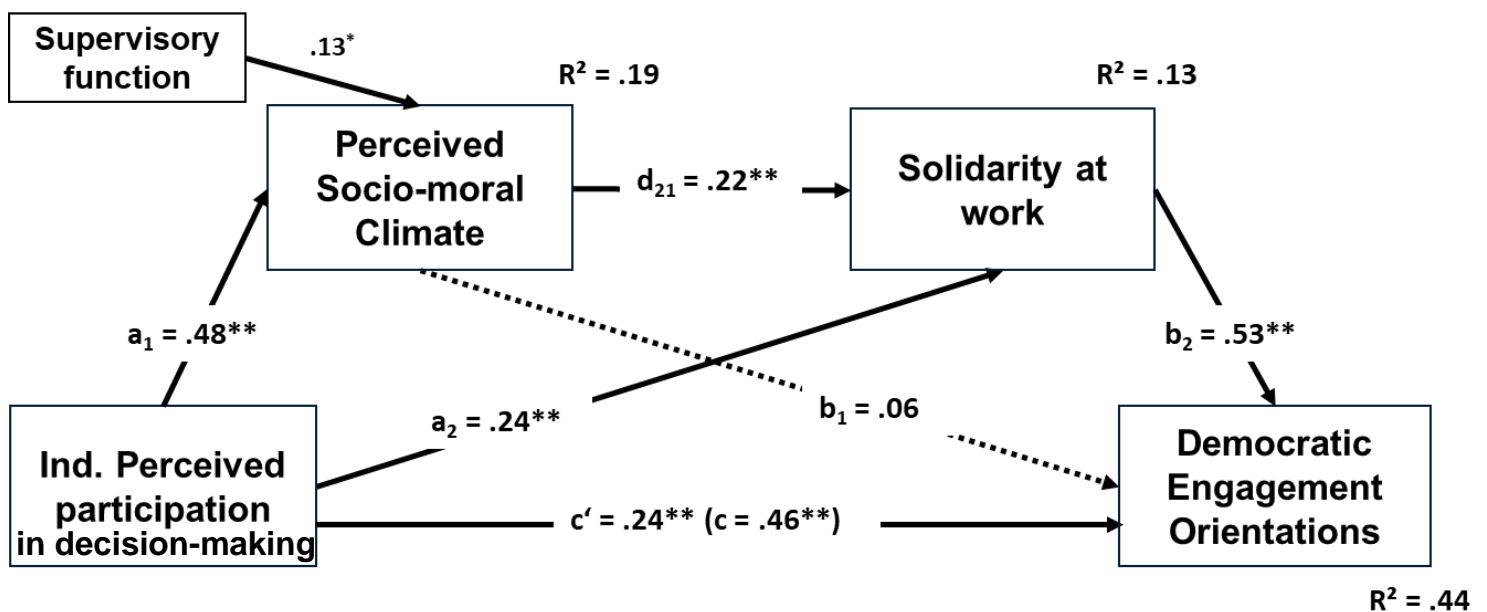
Weber, Unterrainer & Schmid (2009)



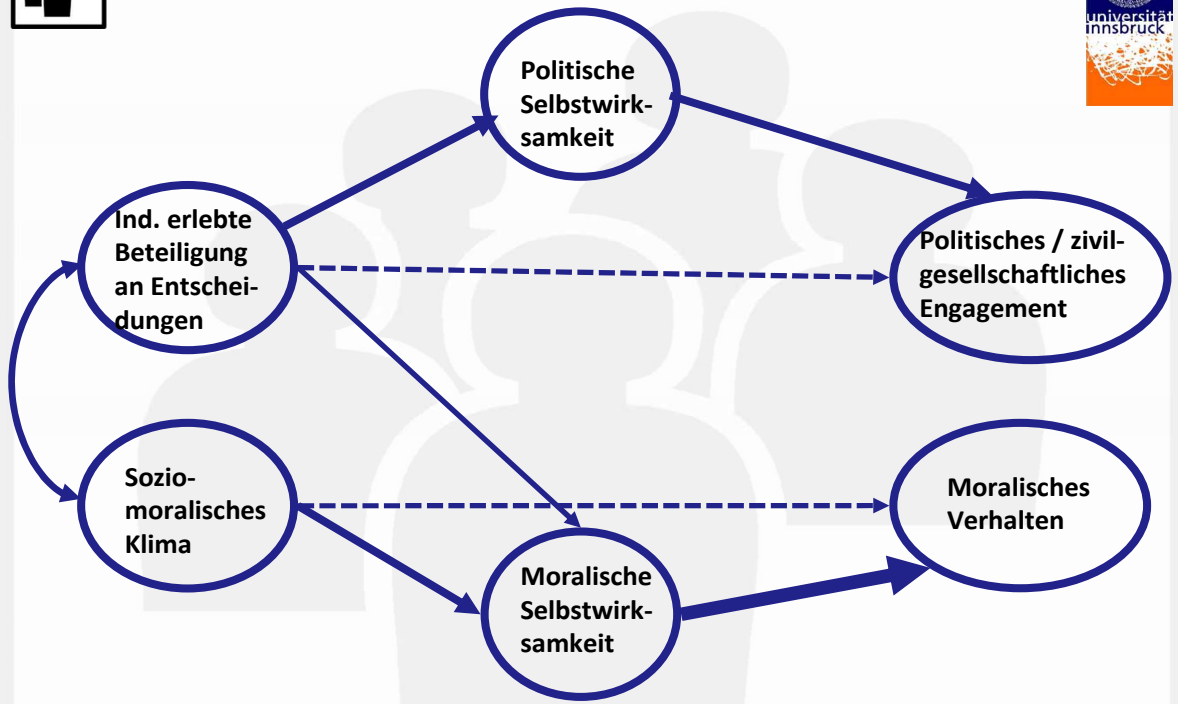
N = 306. χ^2/df ratio = 2.559 ($p < 0.001$). RMSEA = 0.071, TLI = 0.934, and CFI = 0.948.

Organizational Democracy - Resources of Organizations for Social Dispositions Fostering Democracy (ODEM)

Wirkungskette demokratischer Beteiligung hinsichtlich sozialen Orientierungen



(306 Arbeitende aus 20 Betrieben. A, D, I; Weber et al., 2008; Unterrainer et al., accepted)



>node< researchaustria

Unterrainer et al. (in Vorb.):
6 GWÖ-Betriebe (N = 182 Arbeitende)

Branchen: Gesundheit/Soziales/Bildung (3), Architektur (1), Finanzen (1), Produktion (1)

Demokratische Unternehmen: Ihr Nutzen für Arbeitende und Gesellschaft

Ergebnisse aus internationalen Studien:

1. Metaanalyse (Weber, Unterrainer & Höge, 2020)

<http://dx.doi.org/10.1111/apps.12205>

Eine **Metaanalyse** ist eine statistische Zusammenfassung von früheren Untersuchungsbefunden (mit quantitativen Daten) zu gleichen Fragestellungen

→ größere Stichproben mit höherer Aussagekraft.

Drei Einflussvariablen auf psychologische Merkmale

1. Strukturell verankerte Demokratie (Unternehmens-Typologie)
(direkte und repräsentative Demokratie)
2. Miteigentümer*innenschaft der Mitarbeiter*innen
(zumindest 1/3 der Mitarbeiter*innen ist substantziell am Gesamtkapital beteiligt;
Stimmrechte)
3. Individuell wahrgenommene Partizipation an demokratischen Entscheidungen
(direkte Demokratie)

60 geeignete Publikationen wurden in die Metaanalyse aufgenommen
Veröffentlichungszeitraum: **1970 – 2017**

Ergebnisse der Metaanalyse (Weber et al., 2020)

N = 554 – 14.263	Unabhängige Variablen			Anzahl Studien:
	Strukturell verankerte Demokratie	Miteigentümer*innenschaft	Individuell wahrgenomm. Partizipation	
Korrigiertes Zusammenhangsmaß	ρ	ρ	ρ	
Individuell wahrgenomm. Partizipation	.33*	.27*	-	8 bzw. 7
Prosoziale, arbeitsbezogene Orientierungen/Verhalten	.13*	-	.24*	5 bzw. 4
Gemeinwesenbezog./demokrat. Orientierungen / Verhalten	.16	-	.21*	5 bzw. 4
Unterstützendes Organisationsklima	.16*	-	.44*	4 bzw. 4
Bindung an den / Identifikation mit dem Betrieb	.40*	.34*	.46*	5 bzw. 6 bzw. 14
Individuelles Arbeitsengagement, Arbeitsmotivation, Arbeitseinstellung	-	.16*	.36*	4 bzw. 5
Arbeitszufriedenheit	-.08	.15*	.25*	7 bzw. 9 bzw. 14
Partizipationsbedürfnis	-	-	.68*	3

Demokratische Unternehmen: „Degeneration“ oder Demokratieerhalt?

2. Systematischer Review (Weber, Unterrainer, Höge & Hornung, 2022)

Freier Download:

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.947559/full>

Systematischer Review über qualitative Studien:

- inhaltsanalytische Zusammenfassung von früheren Befunden zu gleichen Fragestellungen
- Diese Befunde beruhen vorwiegend auf (nicht quantifizierten) Daten aus Interviews, Beobachtungen, betrieblichen Dokumenten.

→ größere Stichproben mit höherer Aussagekraft.

leister (1984): four life-cycle phases of democratic enterprises (see Cornforth, 1995)

- | | |
|-----------|--|
| 3-5 years | 1. Phase: High idealism and commitment; direct democracy , badly established economic activities. |
| 10 years | 2. Phase: If the enterprise survives the first phase → economic consolidation; coventional principles of organizing are adopted. Conflicts between „idealists“ and „managers“. |
| 3 years | 3. Phase: Market values are widely accepted. Radical ideals are lost. Democracy is restricted to a representative board ; gap between workers and managers . |
| | 4. Phase: „DEGENERATION“: Effective power has completely transferred from worker owners to the management because of their superior expertise to control information |

Hypothesen zur Entwicklung von demokratischen Unternehmen

a) Degeneration

(Webb & Webb, 1897, 1914; Oppenheimer, 1998)

b) Retention (= Erhalt der org. Demokratie)

(Rothschild-Whitt, 1976)

c) Regeneration

(Batstone, 1983; Rosner, 1984; Cornforth, 1995)

d) Ambivalenz: Verschränkte Prozesse der De- und Regeneration

(Bretos, Errasti & Marcuello, 2020)

Zfs. der Ergebnisse des systematischen Überblicks über qualitative Studien:

Degeneration? (Mondragon CC nicht enthalten) Unterrainer, Weber, Höge & Hornung (2022)

	N = 74 Unternehmen	Dauer der org. Demokratie zum Studienzeitpunkt:
“Volle Degeneration”	7 Betriebe (Mehrzahl: groß oder mittelgroß)	14.7 Jahre
“Degenerationstendenz”	20 Betriebe (Mehrzahl: groß oder mittelgroß)	24.2 Jahre
“Retention” (= Demokratieerhalt)	39 Betriebe (Mehrzahl: klein oder mittelgroß)	21.3 Jahre
“Regeneration”	8 Betriebe (Mehrzahl: groß oder mittelgroß)	16.8 Jahre

Volle Degeneration:	7 Betriebe (Mehrzahl: groß oder mittelgroß)	Dauer der org. Demokratie zum Studienzeitpunkt: Ø 14.7 Jahre
Volle konstitutionelle D.*	2	9.5
Volle organisationale D.	0	-
Volle Ziel-/Werte-D.	1	8
2 – 3 Formen der vollen D. *	4	19
Degenerationstendenz (Dt):	20 Betriebe (Mehrzahl: groß oder mittelgroß)	Ø 24.2 Jahre
Moderate konstitutionelle Dt.	7	26.7
Starke konstitutionelle Dt *	1	27
Organisationale Dt	5	28.6
Ziel-/Werte-Dt	3	13.7
2 - 3 Formen der Dt	4	21.25

* = Genossenschaftsmitglieder sind in der Minderheit unter den Arbeitenden in diesen 7 Betrieben

Unterrainer, Weber et al. (2022)

Retention (= Erhalt der org. Demokratie)	39 Betriebe (Mehrzahl: klein oder mittelgroß)	Dauer der org. Demokratie: Ø 21.3 Jahre
Querschnittstudie *	8	35.7
Längsschnittstudie *	31	17.7
Regeneration:	8 Betriebe (Mehrzahl: klein oder mittelgroß)	Ø 16.8 Jahre
Konstitutionelle Regeneration	1	13
Organisationale Regeneration	3	14.7
Ziel-/ Werte-Regeneration	4	19.25
* = Genossenschaftsmitglieder sind in der Minderheit unter den Arbeitenden in insg. 3 dieser 39 Betrieben		

Unterrainer, Weber et al. (2022)

	9 Großunternehmen	Dauer der org. Demokratie zum Studienzeitpunkt:
Volle Degeneration	0	
Degenerationstendenz (3 Unternehmen):	LANA cooperative	28 Jahre
	Fagor Electrodomésticos Group*	56 Jahre (dissolved)
	MAPSA cooperative	5 Jahre
Ambivalenz: Degenerationstendenz UND Regeneration (3 Unternehmen).	Coprecci cooperative (part of the then FAGOR group)	25 Jahre
	Eroski group*	46 Jahre
	Fagor Ederlan group	52 Jahre
Retention (1 Unternehmen):	ULMA group	36 Jahre
Regeneration (2 Unternehmen):	Maier group	35 Jahre
	EB cooperative (anonym)	39 Jahre

* = Genossenschaftsmitglieder sind Minderheit unter den Arbeitenden

Potential non-success factors in 20 enterprises with degeneration tendency

Factors:	Frequency
1. Organizational/external conditions: (e. g., Market demands / pressure / competition / urged expansion)	20 in sum
2. Non-democratic or non-participative practices:	27 in sum
2.1 Excluding new employees from ownership	9
2.2 Dysfunctional Human Resources management (insufficient cooperative education)	4
2.3 Deficient cooperative culture and climate (e.g., inequality, conflicts)	10
2.4 Neglect of participation (e.g., not democratic but security or financial goals)	6
3. Psychological phenomena: (mostly weak commitment to employee ownership, emotional effects of inappropriate management behaviors)	10 in sum

Potential success factors in 39 enterprises with retention of organizational democracy

Success factors:	Frequency
1. Organizational/external conditions:	14 in sum
e. g., Small size and complexity of the company, Stable consumer base / market, stable consumer base / market, access to a strong market, positive union relations	
2. Democratic or participative practices:	181 in sum
2.1 Integration and delimitation (Mostly: Linking with broader social movements to promote community goals)	23 !
2.2 Value based Human Resources Management	88
Value based personnel selection, common recruitment	!!!
Cooperative education and training	!!!
Knowledge/information/experience sharing	!!!
Job rotation/job enlargement/job enrichment	!!!
etc. ...	

Potential success factors in 39 enterprises with retention of organizational democracy (continued)

2.3 Support of cooperative culture and climate	44
Open criticism and discussion, permanent accountability of managers or elected representatives	!!!
Social discourses emphasizing democracy, social transformation, and community development	
Fostering equality	!!!
etc. ...	
2.4 Support of participation	26
Frequent change of democratic board members, Democratic leadership	
Organization of labor: Reinforcement of broad-based participation	!!!
3. Psychological phenomena:	78
Strong commitment to cooperative idea & to the enterprise/loyalty/"family"	!!!
Psychological ownership	!
Mutual perspective taking and care / prosociality, social inclusion	!!!
Sacrifices for the organizational community	
etc. ...	

Organizational Democracy, Organizational Participation, and Employee Ownership: Individual, Organizational and Societal Outcomes

<https://www.frontiersin.org/research-topics/16711/organizational-democracy-organizational-participation-and-employee-ownership-individual-organization>

16k
Views

[Overview](#) [Articles 10](#) [Authors 22](#) [Impact](#)

About this Research Topic

Submission closed.

[Guidelines](#) >

Organizational democracy refers to broad-based, and institutionalized employee participation that is not occasional in nature. Written rules, regulations and boards enable employees to exert influence, at least equal to senior management or employers, on tactical and strategic decisions. This is realized ...

[Show more](#) >

Topic Editors



Wolfgang G. Weber
University of Innsbruck
Innsbruck, Austria



Thomas Faurholt Jönsson
Department of Psychology and
Behavioural Sciences, School of...
Aarhus, Denmark



Christine Unterrainer
University of Innsbruck
Innsbruck, Austria

[Recent Articles](#) [See all \(10\)](#) >

About Frontiers Research Topics

With their unique mixes of varied contributions from Original Research to Review Articles, Research Topics unify the most influential researchers, the latest key findings and historical advances in a hot research area! Find out more on how to host your own Frontiers Research Topic or contribute to one as an author.

[More info](#) >

[Publishing fees](#) >

Wirtschaftsdemokratie - These zur politischen Strategiediskussion:

Menschorientierte Wirtschaftsformen inklusive Solidarische Ökonomie können sich gesellschaftsweit nur ausbreiten, wenn sie in eine gesamtwirtschaftliche Demokratie eingebunden sind.

Sonst werden sie sich auf – sicherlich sehr wertvolle - Inseln in einer radikalkapitalistischen Marktwirtschaft beschränken und durch Letztere sozioökonomisch an den Rand gedrängt werden.

Bundes- und Landesebene: „Demokratisierung der Wirtschaft von unten“



Politische Initiativen durch **Parteiteile** und **polit. Akteure** (Gegenöffentlichkeit z.B. Kooperativengesetzini, Antispekulations- init., Konzernentflechtungsinit., WiDem-/SolÖk/GWÖ-Konvente)

Interprogramme und **Subventionen** durch Staat und
1 (z.B. Zukunftsfonds, Wertschöpfungsabgabe)

GWÖ- und Genossenschaftsbanken (z.B. GLS) Solidarische Stiftungen

gesellschaftliche **Support-Institutionen**

3. Memorandum, WiFo, Beigewum, Gedifa,
dien, Verlage)

Gemeinwirtschaftliche Betriebe (als Kooperations-Partner)

regional/lokale Ebene

Polit-/Wirtschaftsinstitutionen (z.B. attac-Gemeinden, AK, Gewerkschaft,
Parteiteile)

Zivilgesellschaftliche Gruppen (z.B.
kosoziale Initiativen, attac, Kirche)

Solidarische Unternehmen
Demokratische Unternehmen
Unternehmen der GW-Ökonomie

Kultur- und Bildungsstätten (z.B. Hoch-
/Schulen, Jugendzentren, Theater, Kino,
Weiterbildungs-institutionen wie die ksoe,
Grüne BW, Renner-Institut)

Regionale und lokale Märkte (z.B. Erzeuger-Verbraucher-
Genossenschaften, FoodCoops, Vertriebsgemeinschaften,
Maschinenringe)
Kartierung !

regionale / lokale alternative **Medien** (z.B. Print,
/eb-Plattformen)

Solidarische **Unternehmensberatungen** (z.B. Innova eG,
GITTA Berlin)

W. G. Weber (Bildungsveranstaltung der ksoe, 2018)