

Selbstverwaltung

Formen der Partizipation

Formale Regelung von Partizipation in erwerbs- und
marktorientierten selbstverwalteten Betrieben der
deutschsprachigen Schweiz

Lizentiatsarbeit eingereicht bei
Prof. Dr. Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny

am Soziologischen Institut
der Universität Zürich
Philosophische Fakultät I

Sibylle Keller

Matthias Tobler

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK (Kapitel 8)

Ausgangslage und Forschungsstand

Das Untersuchungsinteresse der vorliegenden Arbeit liegt auf zeitgenössischen, erwerbs- und marktorientierten selbstverwalteten Betrieben in der deutschsprachigen Schweiz. Die Literatur und empirische Untersuchungen weisen darauf hin, dass eine zunehmende Diversifizierung und Pluralisierung der Partizipationsformen in den Betrieben festzustellen ist.

Die zentrale Forschungsfrage betrifft zum einen die Erhebung von deskriptiven strukturellen Merkmalen und Partizipationsformen in selbstverwalteten Betrieben. Die Partizipation ist unter den Aspekten juristische Organisation, Arbeitsteilung sowohl in horizontaler auch in vertikaler Hinsicht, Einkommen und Arbeitszeit untersucht worden. Zudem sind Hypothesen gestützte Zusammenhänge zwischen diesen Partizipationsebenen und ausgewählten formal strukturellen Merkmalen überprüft worden.

Wie die Literaturrecherche gezeigt hat, ist für selbstverwaltetes Arbeiten bzw. konsequent demokratische Organisationsformen von Erwerbsarbeit keine einheitliche Theorie etabliert, auf die sich die entsprechenden Betriebe beziehen lassen. Gemeinsam ist diesen Betrieben jedoch eine grundsätzliche Kritik an den typischen Hierarchien und der Fremdbestimmung in traditionell kapitalistischen Arbeitszusammenhängen, für die alternative, demokratische, menschen- und umweltverträgliche Formen und Ausrichtungen der Erwerbsorganisation gesucht und unmittelbar realisiert wurden.

Damit befinden sich selbstverwaltete Betriebe weitgehend in der Tradition der frühsozialistischen Arbeits- bzw. Lebenskonzepte aus dem 18. Jahrhundert und der Genossenschaftsbewegung aus dem 19. Jahrhundert. Auf den Einfluss der Protestbewegungen der späten 60er Jahre des 20. Jahrhunderts lassen sich zudem Elemente des Anti-Autoritarismus, der Frauenbewegung und später der Ökologiebewegung (neue soziale Bewegungen) zurückführen, welche für die Organisation und Zielsetzungen in selbstverwalteten Betrieben prägend wurden.

Trotz dieser langen Tradition ist das wissenschaftliche Interesse an Konzepten demokratischer Erwerbsorganisation oder Wirtschaftsführung und betrieblicher Selbstverwaltung insgesamt klein geblieben. Oft wurden sie als aussichtslose, vorübergehende Selbsthilfeversuche benachteiligter Gruppen aufgefasst (z.B. die traditionellen Produktionsgenossenschaften), als typische Ausprägungen abzulehnender sozialistischer Modelltheorie mit utopischem Charakter (z.B. die jugoslawische „Arbeiterselbstverwaltung“) oder es wurde ihnen die seriöse Erwerbs- bzw. Arbeitsplatzfunktion abgesprochen, indem sie dem Bereich von Freizeitprojekten oder der Schwarzarbeit zugewiesen wurden (z.B. Alternativbetriebe in der BRD). Die meisten Beiträge, die zu so negativen Bewertungen kommen, sind jedoch empirisch kaum fundiert und sehen sich deshalb dem Vorwurf gegenüber, ihre Ergebnisse seien stark von den ideologischen Standpunkten der Forschenden geprägt.

Erst seit Ende der 70er Jahre, als sich die Arbeitsplatzprobleme in den Industrieländern verschärften, eine „Krise der Lohnarbeit“ und Alternativbetriebe als Arbeitsmodelle der Zukunft thematisiert wurden, stiessen die selbstverwalteten Betriebe auf breiteres wissenschaftliches Interesse. Es entwickelte sich besonders in Deutschland eine kontrovers geführte Debatte. Die

Diskussion konzentrierte sich vor allem auf die Frage, ob es sich bei diesen Betrieben wieder um wirtschaftliche Selbsthilfe und damit um eine aktuelle Formen der traditionellen Produktionsgenossenschaften (These der „Kinder in Not“) handelt oder um Teile der neuen sozialen Bewegungen. Entsprechend wurde debattiert, ob das Oppenheimer'sche Transformationsgesetz für solche Betriebe Gültigkeit hat. Ausserdem wurde vertreten, selbstverwaltete Betriebe seien durch „Selbstaussbeutung“ gekennzeichnet, und ihr Überleben sei nur in Marktnischen und durch externe finanzielle Unterstützung möglich („Armutsökonomie“).

Im der Folge wurden im Laufe der 80er Jahre selbstverwaltete Betriebe Gegenstand ausführlicher empirischer Untersuchungen; in Deutschland sind mehrere detaillierte Regionalstudien erschienen. Ziel war neben der deskriptiven Darstellung qualitativer Betriebsmerkmale v.a. ein Feststellen der quantitativen Bedeutung solcher Betriebe hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfunktion. Die Gegenstandsabgrenzungen der einzelnen Untersuchungen unterscheiden sich allerdings so stark, dass ihre Vergleichbarkeit sehr eingeschränkt ist. Die verschiedenen, weit divergierenden Hochrechnungen der bundesweiten Verbreitung von Alternativbetrieben sind demzufolge äusserst fragwürdig.

Ein Vergleich der Ergebnisse zu selbstverwalteten Betrieben in der BRD mit solchen aus der Schweiz ist – neben den uneinheitlichen Abgrenzungen in Deutschland – auch durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen erschwert: Einerseits wurden Betriebe und Mitarbeitende dort zeitweise durch finanzielle Fördermassnahmen der öffentlichen Hand oder von Interessenverbänden in grossem Ausmass unterstützt; andererseits wird bis heute das Fehlen einer geeigneten Rechtsform beklagt, was dazu geführt hat, dass in der BRD der Bereich der Partizipation der Belegschaft am Betriebskapital und formal daran gekoppelte Entscheidungsrechte sowohl in der Praxis als auch in wissenschaftlichen Untersuchungen marginalisiert blieb. In der Schweiz konnten selbstverwaltete Betriebe nie mit einer materiellen Förderung rechnen, wodurch Erwerbsorientierung und Wirtschaftlichkeitsstreben stärker akzentuiert sind. Mit der Genossenschaft steht in der Schweiz hingegen eine günstige Rechtsform zur Verfügung, die sogar bei unterschiedlichen Kapitalanteilen der Beteiligten durch das Pro-Kopf-Stimmrecht eine formal egalitäre Entscheidungsfindung ermöglicht, was dazu führt, dass dem Bereich der Kapitalpartizipation sowie ihren Implikationen mehr Bedeutung zukommt und diese auch besser untersucht werden können.

Die deutschen Publikationen zu alternativen oder selbstverwalteten Betriebe sind in dieser Arbeit dennoch ausführlich referiert, weil das Thema dort im Gegensatz zur Schweiz zeitweise grosse Relevanz hatte und auch von wissenschaftlicher Seite aus verschiedenen Blickwinkeln Beachtung erhielt.

Insgesamt stand in der bundesdeutschen Debatte um selbstverwaltete Betriebe die volkswirtschaftliche und wirtschaftspolitische Relevanz im Vordergrund. Ausgegangen wurde dabei implizit oder explizit von einer absoluten Gleichstellung der Belegschaft. Zum Aspekt differenzierter Partizipation in solchen Betrieben fand sich nur ein einziger theoretischer Ansatz (Hettlage 1988), der davon ausgeht, dass absolut egalitäre und umfassende Basispartizipation einen Idealtyp darstellt und in der Realität modifizierte Formen mit abgestufter Partizipation wahr-

scheinlich sind. Dass es auch in allen staatspolitischen demokratischen Gebilden stets Nichtmitglieder ohne Entscheidungspartizipation gibt, zeigt die Geschichte der Demokratie.

Die Entwicklung und die Situation in der Schweiz ist hingegen wenig erforscht und vorwiegend durch Zeitungsartikel und eigene Gebrauchsliteratur der entsprechenden Szene dokumentiert. Einzig zu Beginn und Ende der 80er Jahre wurden einige wissenschaftliche Untersuchungen – im Rahmen von Diplom- oder Lizentiatsarbeiten – zu betrieblicher Selbstverwaltung verfasst.

Die Literaturrecherche hat gezeigt, dass sich mit dem zunehmenden Auftreten solcher Betriebe im Verlauf der 70er und besonders in den 80er Jahren sowohl ihre Erscheinungsformen diversifiziert als auch ihr Selbstverständnis gewandelt haben. Während die frühe Phase bis in die späten 70er Jahre von einer stark politisierten, idealistischen und absolut basisdemokratischen Aufbruchsstimmung geprägt war, in der ein ganzheitlicher Zusammenhang von Arbeiten und Leben gesucht wurde und professionelle bzw. erwerbsorientierte Ziele im Hintergrund standen, wurde in den 80er Jahren die Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität überdeutlich und führte in selbstverwalteten Betrieben zu einer Pragmatisierung, Professionalisierung und Pluralisierung der Arbeitsformen, die sich in den 90er Jahren fortgesetzt hat.

Moderne selbstverwaltete Betriebe in der Schweiz weisen demnach in unterschiedlichem Mass differenzierte formale Partizipationsstrukturen auf. In Modifizierung von idealtypisch egalitären Prinzipien der Ganzheitlichkeit und strikter Basispartizipation sind auch differenzierte arbeitsteilige Strukturen in horizontaler wie vertikaler Hinsicht verbreitet (Spezialisierungen Einzelner, Abkehr vom universellen Konsensprinzip, Teilautonomie in bzw. Delegation von Entscheidungen). Innerhalb von Betrieben bestehen gewisse Einkommensunterschiede und teilweise gibt es Betriebsangehörige unterschiedlichen Grades oder Status, indem formal nicht alle sowohl an Kapital, Arbeit und Entscheidungen beteiligt sind. Insgesamt lässt sich vermuten, dass das „Identitätsprinzip“ insbesondere im engeren Kreis der Betriebsführungsgruppe seine Anwendung findet und seine Gültigkeit sich nicht auf die gesamte Belegschaft erstreckt.

Untersuchungsmethode und Sample-Bildung

Wie die empirischen Untersuchungen haben auch die theoretischen Überlegungen gezeigt, dass es sich beim Konzept der egalitären, basisdemokratischen Totalpartizipation für erwerbsorientierte Betriebe – die sich zudem in einem marktwirtschaftlichen Konkurrenzumfeld befinden – um einen theoretischen Idealtypus handelt, der kaum konsequent in die Wirklichkeit umzusetzen ist. Aufgrund des Forschungsstands haben sich vielmehr Hypothesen formulieren lassen, welche Zusammenhänge zwischen den praktizierten Partizipationsregelungen und anderen formal strukturellen Merkmalen selbstverwalteter Betriebe postulieren.

Mit einer standardisierten schriftlichen Befragung unter deutschschweizerischen Selbstverwaltungsbetrieben wurden entsprechende Daten erhoben, welche einerseits ein zeitgemässes Bild der Organisationsstrukturen in solchen Betrieben liefern, das sich mit den Ergebnissen älterer Untersuchungen vergleichen lässt, und andererseits eine Überprüfung der aufgestellten Hypothesen erlaubt.

Die Eingrenzung des Samples und Erstellung des Adresspools stellten insofern einen beträchtlichen Aufwand dar, als selbstverwaltete Betriebe einerseits von keiner offiziellen Stelle als sol-

che statistisch erfasst sind, und andererseits sich dieser Gegenstand nicht ohne Weiteres von aussen abgrenzen lässt, sondern die eigene Selbsteinschätzung der Betriebe als „selbstverwaltet“ ebenfalls berücksichtigt wurde.

Der Rücklauf der durchgeführten schriftlichen Befragung in der interessierenden Population war erfreulicherweise überdurchschnittlich hoch und spiegelt auch das eigene Interesse der Befragten an aktuellen Erkenntnissen zum Thema Selbstverwaltung und Regelung von Partizipation. Die Hälfte der antwortenden Betriebe gab an, nicht selbstverwaltet zu arbeiten. Die weitere Sample-Bereinigung erfolgte nach relativ strengen Abgrenzungskriterien: Gefordert waren einerseits Erwerbs- und Marktorientierung des Betriebs und andererseits eine Arbeits-, Kapital- und damit verbundene grundsätzliche Entscheidungsbeteiligung von mindestens drei Personen („Identitäts“- , „Gruppen“- sowie „Demokratieprinzip“ bzw. Pro-Kopf-Stimmrecht durch Kapitalreform). Damit reduzierte sich die Zahl der interessierenden Betriebe um einen weiteren Drittel, ein kleines Sample musste in Kauf genommen werden (N=122).

Die kodierten Daten wurden per EDV erfasst und mit der Statistiksoftware SPSS auf Verteilungen und Signifikanz überprüft.

Ziel der Untersuchung war einerseits die Erhebung formal struktureller Merkmale moderner Selbstverwaltungsbetriebe, andererseits die Überprüfung der postulierten Hypothesen. Entsprechend resultierten deskriptive Ergebnisse zu betrieblichen Eckdaten und Partizipationsformen sowie Zusammenhänge zwischen Partizipationsebenen und weiteren betrieblichen Strukturmerkmalen.

Diskussion der deskriptiven empirischen Ergebnisse

Sowohl schweizerische als auch bundesdeutsche Untersuchungen kommen – trotz unterschiedlicher Untersuchungsmethode und Sample-Auswahl – in Bezug auf die geografische Lage, den Wirtschaftssektor, die Betriebsgrösse und der Hauptgründungszeit selbstverwalteter Betriebe zum gleichen Ergebnis: Es handelt sich vorwiegend um Kleinst- und Kleinbetriebe, die ihren Standort in städtischen Ballungsräumen haben. Die meisten Betriebe und Beschäftigten finden sich im Dienstleistungssektor oder im verarbeitenden Gewerbe. Ein Grossteil der Betriebe ist in Bereichen tätig, die stark mit den neuen sozialen Bewegungen verbunden sind. Viele Betriebe wurden im Laufe der 80er Jahre gegründet. Die Mehrheit der in der vorliegenden Arbeit untersuchten Betriebe sind damit zum Erhebungszeitpunkt mindestens zehn Jahre alt. Damit wird der klare Beweis erbracht, dass erwerbs- und marktorientierte selbstverwaltete Betriebe auch längerfristig in einem marktwirtschaftlichen Umfeld überleben.

In der Bundesrepublik Deutschland wurde die Frage, ob es sich bei selbstverwalteten Betrieben in erster Linie um „Teile der lokalen und regionalen Netzwerke neuer sozialer Bewegungen“ oder um eine „Selbsthilfe in Notzeiten“ in wirtschaftlich angespannten Zeiten handelt, heftig diskutiert. Die vorliegenden Ergebnisse zur geografischen Lage, Betriebstätigkeit und zum Betriebsalter können als Indizien für die These, dass selbstverwaltete Betriebe als Infrastruktur neuer sozialer Bewegungen entstanden sind, gewertet werden.

In der vorliegenden Erhebung sind die meisten Betriebe – ähnlich wie in allen anderen schweizerischen Untersuchungen – als Genossenschaft organisiert, gefolgt von der Aktiengesellschaft,

dem Verein und der Kollektivgesellschaft. Andere Rechtsformen spielen eine untergeordnete Rolle; für kombinierte Rechtsformen haben sich nur vereinzelte Betriebe entschieden. In Deutschland gibt es hingegen aufgrund der rechtlichen Situation kaum genossenschaftlich organisierte selbstverwaltete Betriebe.

Beim Grossteil der Betriebe ist die Entkoppelung von Einfluss und Kapitalhöhe aufgrund der gewählten Rechtsform gewährleistet. In den übrigen Betrieben sichern interne Regelungen das Pro-Kopf-Stimmrecht der kapitalbeteiligten Beschäftigten, der Einfluss von allfälligem externem Kapital ist in all diesen Betrieben von untergeordneter Bedeutung.

Die in der vorliegenden Arbeit untersuchten markt- und erwerbsorientierten Betriebe beziehen im Gegensatz zu jenen in der Bundesrepublik zum grössten Teil weder externe finanzielle Unterstützung noch wird unbezahlte Arbeit erbracht. Auch bei der Entlohnung zeigt sich, dass in den untersuchten Betrieben mindestens ein branchenüblicher Lohn bezahlt wird. Betriebe mit Tiefstlöhnen unter 15 Franken pro Stunde fanden sich nur in Einzelfällen. Dieser Befund deckt sich mit demjenigen der neusten bundesdeutschen Hessenstudie (Heider et al. 1997). Die Behauptung, dass es sich bei der Selbstverwaltung um eine „Armutsökonomie“ handle, die sich auf die Selbstausschöpfung der Belegschaft und auf Gelder von Dritten stütze, kann damit mindestens für zeitgenössische Betriebe als widerlegt gelten.

Im Gegensatz zu den meisten bundesdeutschen Untersuchungen praktiziert gemäss den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit jeder zweite Betrieb ein abgestuftes Lohnsystem. Die Höhe des Lohnes richtet sich dabei in den meisten Fällen nach der individuellen Leistung. Der Vergleich mit andern schweizerischen Untersuchungen zeigt, dass der Anteil an Betrieben mit Leistungslohn im Laufe der Zeit stetig zugenommen hat. Die Differenz zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn, der Beschäftigten im gleichen Betrieb bezahlt wird, ist dabei erstaunlich gross. Dies weist darauf hin, dass der Gleichheitsanspruch bezüglich Lohnverteilung in den Hintergrund getreten ist.

In den untersuchten Betrieben arbeiten insgesamt 1312 Personen. Zwei Drittel der Beschäftigten sind in Betrieben mit unterschiedlichen Stellungen tätig, ein Drittel in Betrieben, in denen alle Beschäftigten gleichgestellt sind. Gut zwei Drittel der Beschäftigten sind in einer massgeblich entscheidungsbeteiligten Position, die übrigen sind nicht oder nur wenig an betrieblichen Entscheidungen beteiligt und als MitarbeiterInnen angestellt.

Ein Grossteil der Beschäftigten arbeitet Teilzeit, in jedem dritten Betrieb arbeiten alle Belegschaftsangehörigen etwa gleich viel, bei der Mehrheit der Betriebe arbeiten die Beschäftigten unterschiedlich viel. Im Unterschied zur schweizerischen Gesamtwirtschaft haben nicht nur die meisten Frauen, sondern auch die meisten Männer kein Vollzeitpensum.

In der bundesdeutschen Debatte um selbstverwaltete Betriebe wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern die Anliegen der neuen Frauenbewegung umgesetzt wurden. Bundesdeutschen Studien haben unter einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel festgestellt, dass sich selbstverwaltete Betriebe sowohl in Bezug auf Arbeitsplätze und Wirtschaftsbereiche als auch in Bezug auf Teilzeitarbeit nicht stark von konventionellen Unternehmen unterscheiden. Die vorliegende Arbeit

kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: Die Zahl Frauenarbeitsplätze liegt prozentual nur wenig höher etwa diejenige der schweizerischen Gesamtwirtschaft, der Frauenanteil in den einzelnen Branchen entspricht der herkömmlichen geschlechtstypischen Verteilung. Ähnlich wie im konventionellen Bereich haben Frauen kleinere Pensen als Männer; allerdings ist der Anteil teilzeitig tätiger Männer in selbstverwalteten Betrieben deutlich höher. Im Gegensatz zu bundesdeutschen Studien und zu konventionellen Betrieben, in denen eine klare Dominanz von Männern in einflussreichen Positionen etabliert ist, sind in der vorliegenden Untersuchung Frauen ebenso häufig wie Männer in betriebsführender Stellung. Dies ist umso erstaunlicher, als Frauen generell kleinere Pensen haben und im Gesamtsample ein klarer Zusammenhang zwischen der Höhe des Pensums und dem Status festgestellt wurde. Die Gleichstellung der Geschlechter ist also in Bezug auf die Managementfunktion verwirklicht und damit eine wichtige emanzipatorische Forderung eingelöst worden.

Diskussion der Zusammenhänge mit Partizipation

Die Überprüfung von Zusammenhängen mit Formen der Partizipation hat gezeigt, dass selbstverwaltete Betriebe je nach Struktur und organisatorischen Regelungen zu einem mehr egalitären oder eher differenzierten Modell tendieren.

Schon auf der formal juristischen Ebene der Rechtsform zeigten sich unterschiedliche Ausgestaltungen mit gleichmässiger oder abgestufter Partizipation der Beschäftigten und Mitglieder. Die Grundmodelle zur Beteiligung an Kapital und Arbeit haben deutlich gemacht, dass lediglich bei einem Fünftel aller untersuchter Betriebe ein einziger, einheitlicher Personenkreis vorkommt, weil nur alle Beschäftigten Mitglieder der juristischen Körperschaft sind. In fast zwei Dritteln des Samples sind zudem Passivmitglieder mit externem Kapital in der Rechtsform, die im Entscheidungsgremium Generalversammlung mitbestimmen können und oft auch in der Verwaltung Einsitz haben. Diese aus pragmatischer Sicht sehr sinnvolle Weise, die Eigenkapitalausstattung des Betriebs zu erhöhen, um nicht auf Kreditinstitute angewiesen zu sein, ist im Unterschied zu Deutschland in schweizerischen selbstverwalteten Betrieben weit verbreitet. Damit wird zwar vom idealtypischen Strukturprinzip abgewichen, nach dem nur die aktiv Mitarbeitenden in ihrem Betrieb entscheidungsbeteiligt sind; der Stellenwert bzw. die Einflussnahme von externen Passivmitgliedern hat sich aber allermeistens als sehr gering erwiesen.

Eine weitere Differenzierung der Partizipation an Kapital und Arbeit besteht darin, dass Betriebsbelegschaften auch Mitarbeitende umfassen, die nicht Mitglied der Rechtsform sind und damit auf formaler Ebene keine Mitbestimmungsrechte haben. Mit 40% weist ein beträchtlicher Anteil der untersuchten Betriebe solche quasi konventionellen Angestellten auf, die dann meist auch innerbetrieblich nur in kleinem Ausmass oder gar nicht entscheidungsbeteiligt sind. Im Gegensatz zur Beteiligung externer Passivmitglieder hat die Beschäftigung von Nichtmitgliedern, die eine fundamentale Form abgestufter Entscheidungsbeteiligung bzw. vertikaler Arbeitsteilung im Betrieb darstellt, erheblichen Einfluss auf weitere abgestufte Partizipationsregelungen, so z.B. auf die Lohnverteilung.

Auch auf der alltäglichen, innerbetrieblichen Ebene zeigte sich, dass die traditionell egalitäre Organisationsform für selbstverwaltetes Arbeiten nach wie vor praktiziert wird, bei der die

ganze Belegschaft an allen Arbeiten und Entscheidungen beteiligt ist und mit gleichem Pensum und Lohn gleichmässig am Ertrag partizipiert. Mit einem Zehntel des gesamten Samples weist jedoch nur eine kleine Minderheit eine so egalitäre innerbetriebliche Struktur auf.

Mehrheitlich sind in selbstverwalteten Betrieben also differenzierte Regelungen der Partizipation etabliert. Die in der Literatur dokumentierte Entwicklung ist nach der vorliegenden Untersuchung weit fortgeschritten, dass der Anspruch an Bedeutung verloren hat, in umfassendem Sinn „ganzheitlich zu arbeiten“ (Polyfunktionalität der Arbeitskräfte, keine Spezialisierung oder Privilegierung Einzelner, ohne Trennung von Kopf- und Handarbeit oder dispositiven und ausführenden Tätigkeiten). In zeitgenössischen selbstverwalteten Belegschaften sind vielmehr verschiedene Formen der Beteiligung an Betrieb und Aufgaben verbreitet. Differenzierte Partizipationsregelungen wurden festgestellt bei der Aufteilung der alltäglichen operativen Tätigkeiten (horizontale Arbeitsteilung), den Entscheidungen in der juristischen Rechtsform und auf Betriebsebene (vertikale Arbeitsteilung), beim zeitlichen Engagement der Beschäftigten (Pensen) und bei der Einkommensverteilung (Lohnunterschiede).

Als zentraler Faktor für die Anwendung differenzierter Partizipationsregelungen stellte sich die Belegschaftsgrösse heraus. Dieses Ergebnis deckt sich mit den theoretischen Erkenntnissen zum Thema (Hettlage 1988). Grössere Betriebe haben tendenziell eine ausgeprägtere arbeitsteilige Struktur, und zwar sowohl in horizontaler wie auch in vertikaler Hinsicht. Ebenso gibt es in grösseren Belegschaften eher Lohnunterschiede und die Beschäftigten haben auch stärker divergierende Pensen. Dem entspricht, dass die wenigen absolut egalitär strukturierten Fälle alles Kleinstbetriebe sind mit höchstens vier Beschäftigten.

Wie erwartet beeinflusst die Gruppengrösse auch die Wahl des Entscheidungsverfahrens (Demokratiemodus): Grössere Gremien tendieren eher zum Mehrheitsprinzip als kleinere; insgesamt sind Konsensentscheidungen in selbstverwalteten Betrieben dennoch auch in grösseren Entscheidungszirkeln das übliche Verfahren, nur auf der juristischen Ebene der Rechtsform (Generalversammlung) sind Mehrheitsbeschlüsse die Regel.

Ebenfalls begünstigend für Differenzierungen auf weiteren Ebenen ist der Grad der Aufgabenteilung. Bei ausgeprägter horizontaler Arbeitsteilung sind eher unterschiedlichere Pensen und Lohndifferenzen in der Belegschaft festzustellen, wobei diese Tendenz durch eine vertikal arbeitsteilige Strukturierung noch zusätzlich verstärkt wird.

Horizontale Arbeitsteilung wird in fast allen Betrieben praktiziert, „alle machen alles“ ist die Ausnahme. Mehrheitlich bestehen separate Zuständigkeits- oder Verantwortungsbereiche und die Beschäftigten sind in verschiedenen Abteilungen oder unterschiedlichen Berufssparten tätig. Oft gibt es spezialisiertes Personal, das nur bestimmte Arbeiten übernimmt, teilweise werden unbeliebte Aufgaben, die wenig Qualifikation oder besonderes Fachwissen verlangen (Putzarbeiten, Buchhaltung), betriebsextern vergeben. Eine solche Gliederung der Arbeitstätigkeiten wird als Ausdruck einer Professionalisierung in selbstverwalteten Betrieben bewertet; mit strukturellen Massnahmen wurde dem lange als mangelhaft beklagten Qualitätsniveau und Effizienzbewusstsein in den Belegschaften begegnet. Die Allround-Zuständigkeit aller Arbeitskräfte –

Ende der 70er Jahre noch weit verbreitet und oft mit einem strikten Rotationsprinzip zusätzlich abgesichert – ist heute nicht mehr die Regel sondern die Ausnahme. Dem entspricht, dass die untersuchten Belegschaften insgesamt gut qualifiziert sind, Betriebe ohne ausgebildete oder erfahrene Arbeitskräfte fanden sich nur noch vereinzelt.

Vertikale Arbeitsteilung ist demgegenüber weniger verbreitet, ungleiche Entscheidungsanteile in der Belegschaft wurden genau bei der Hälfte des Samples festgestellt. Die Mehrzahl davon hat allerdings sehr grosse Unterschiede bei den Mitentscheidungsrechten verschiedener Personalstellungen und zum Teil gibt es auch Belegschaftsangehörige im konventionellen Angestelltenstatus ohne jegliche formale Entscheidungsbeteiligung.

Diese beiden Aspekte von Arbeitsteilung stehen in einem einseitigen Abhängigkeitsverhältnis: Wenn die vertikale Differenzierung stark ist, ist die Arbeit überwiegend auch horizontal stark gegliedert. Eine starke horizontale Strukturierung ist hingegen auch in Betrieben verbreitet, bei denen die ganze Belegschaft egalitär entscheidungsbeteiligt ist.

Auch die Ausgestaltung der Beschäftigungspensen steht in klarem Zusammenhang mit dem Grad der Arbeitsteilung: Die Pensen in der Belegschaft sind tendenziell unterschiedlicher bei starker horizontaler Strukturierung, obwohl auch dann gleichmässige Pensenverteilung vorkommt. Ist die Arbeitsteilung aber auch in vertikaler Hinsicht stark, divergiert das zeitliche Engagement der Beschäftigten fast immer.

Noch deutlicher zeigt sich die selbe Tendenz im Zusammenhang zwischen der Partizipation am Betriebsertrag und der Arbeitsteilung: Bei wenig differenzierter horizontaler Struktur besteht weit überwiegend Lohngleichheit während mit starker Aufgabenteilung meistens auch Lohnunterschiede verbunden sind. Je stärker eine Belegschaft aber mit verschiedenen Entscheidungsanteilen auch vertikal arbeitsteilig ist, desto eher sind unterschiedliche Löhne die Regel.

Entgegen den Erwartungen spielt das Betriebsalter keine Rolle für die Ausgestaltung der Partizipationsregelungen: Sowohl junge Betriebe weisen eine stark differenzierte Organisation auf als auch ältere eine egalitäre. Dieses Ergebnis kann als erneute Bestätigung dafür interpretiert werden, dass die so genannte „Transformations-These“ für selbstverwaltete Betriebe nicht haltbar ist.

Funktionale Differenzierungen sind innerhalb von zeitgenössischen selbstverwalteten Belegschaften demnach weit verbreitet und bilden auch die primäre Basis für unterschiedliche Partizipation an Einkommen und Arbeitszeit. Damit sind jedoch nicht unbedingt auch verschiedene Entscheidungsanteile verbunden; es gibt nach wie vor viele Kollektive, die trotz ausgeprägter Arbeitsteilung, unterschiedlichen Pensen und Löhnen ein egalitäres Mitentscheidungsmodell praktizieren. Bei der Hälfte aller untersuchten Betriebe ist hingegen auch die Entscheidungsbeteiligung abgestuft, was allgemein zu deutlich stärkeren Partizipationsdifferenzierungen führt, insbesondere wenn es Beschäftigte ohne formale Mitentscheidung gibt. Belegschaftsstatus mit grösserem Entscheidungsanteil als andere sind dann quasi durchwegs sowohl mit besonderen Aufgaben, grösserem Pensum und höheren Löhnen versehen.

Fazit und Ausblick

Die in dieser Untersuchung gewonnenen Ergebnisse zu den strukturellen Eckdaten selbstverwalteter Betrieben bestätigen weitgehend die bisherigen Erkenntnisse: Selbstverwaltete Betriebe haben mehrheitlich kleine Belegschaften mit bis zu 20 Beschäftigten, sie sind meist in städtischen Ballungsräumen angesiedelt und zu einem grossen Teil im Dienstleistungssektor tätig. In den untersuchten Betrieben arbeiten knapp zur Hälfte Frauen, die Mehrheit der Beschäftigten ist in einem Teilzeitverhältnis angestellt. Auch bezüglich hauptsächliche Gründungszeit kommt die vorliegende Arbeit zum gleichen Ergebnis wie andere Studien: Ein Grossteil der Betriebe wurde im Laufe der 80er Jahre gegründet.

Das Motiv zur Gründung selbstverwalteter Betriebe, zentraler Diskussionsgegenstand der Debatte in der BRD, ist in der vorliegenden Untersuchung nicht speziell untersucht worden. Gegen die These der „Kinder in Not“ bzw. die Annahme, dass es sich bei selbstverwalteten Betrieben um reine „Selbsthilfe in Notzeiten“ handelt, spricht aber z.B. das hohe Betriebsalter im Sample und der wirtschaftliche Erfolg. Vielmehr ist aufgrund der vorliegenden Resultate von der Nähe selbstverwalteter Betriebe zu den neuen sozialen Bewegungen auszugehen. Auch für die kritische Aussage, dass es sich bei der Selbstverwaltung um eine „Armutsökonomie“ handle, liessen sich keine Indizien finden: Das Lohnniveau der untersuchten Betriebe ist durchaus mit demjenigen konventioneller Kleinunternehmen zu vergleichen und die wenigsten Betriebe können Unterstützung von Dritten in Form von Subventionen, Zuschüssen oder unbezahlter Arbeit in Anspruch nehmen. Die Länge der Betriebstätigkeit zeigt vielmehr, dass selbstverwaltete Unternehmen auch längerfristig in einem marktwirtschaftlichen Umfeld bestehen und sich entwickeln können.

Im Gegensatz zu bisherigen empirischen Untersuchungen wurden in der vorliegenden Arbeit nicht nur deskriptive Merkmale selbstverwalteter Betriebe, sondern auch die Partizipation unter verschiedenen Blickwinkeln und im Zusammenhang quantitativ erfasst. Dass Formen formal abgestufter Partizipation innerhalb der Belegschaften vorkommen, was für die Schweiz dokumentiert ist, hat sich bestätigt und kann detailliert beschrieben werden.

Eine Kapitalreform ist in allen Betrieben etabliert, bei einem Grossteil besteht schon aufgrund der Rechtsform – oft eine Genossenschaft – ein Pro-Kopf-Stimmrecht. Die absolute Gleichstellung im Betrieb stellt dennoch die Ausnahme dar. Heute sind vielmehr auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Beteiligungen üblich, die betriebsintern teilweise stark divergieren. Schon unter eigentums- wie arbeitsrechtlichem Blickwinkel haben sich unterschiedliche Statuspositionen feststellen lassen: Grosse teils sind zusätzlich zu den Beschäftigten externe Passivmitglieder kapitalbeteiligt und teilweise gibt es Belegschaftsangehörige, die sich in einem quasi konventionellen Angestelltenverhältnis befinden und keine formalen Mitentscheidungsrechte haben.

Auch bei der Funktion der Beschäftigten am Arbeitsplatz sind unterschiedliche Beteiligungen verbreitet. Ein gewisser Grad an horizontaler Arbeitsteilung lässt sich in fast allen Betrieben feststellen, nach dem Grundsatz „alle machen alles“ wird nur noch vereinzelt in Kleinstbelegschaften gearbeitet. Diese Ergebnis ist nicht überraschend, es ist sowohl für die Schweiz als auch für Deutschland schon länger bekannt, dass horizontale Arbeitsteilung in selbstverwalteten Betrieben üblich ist.

Formal geregelte vertikale Arbeitsteilung hingegen ist in bundesdeutschen Studien kaum thematisiert bzw. tabuisiert. In der Schweiz werden hingegen mindestens seit anfangs der 90er Jahre abgestufte Entscheidungsbeteiligung praktiziert. Die Resultate der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass in der Hälfte des Samples die Betriebsführung auf einen Teil der Belegschaft konzentriert ist. Die Ausgestaltung der vertikalen Arbeitsteilung ist jedoch sehr unterschiedlich: Teilweise ist sie sehr stark ausgeprägt, teilweise bezieht sie sich nur auf die Delegation vereinzelter, spezieller Managementfunktionen. Für das in der bundesdeutschen Literatur diskutierte Transformationsgesetz ist dieses Ergebnis jedoch keine Bestätigung: Ältere Betriebe sind nicht häufiger vertikal arbeitsteilig als jüngere.

Die Einkommensverteilung ist bei der Mehrheit der untersuchten Betriebe nicht egalitär. Anders als in Deutschland sind in der Schweiz Lohn Differenzen zwar schon länger üblich, überraschend ist jedoch ihre Verbreitung und das teilweise massive Ausmass innerbetrieblicher Unterschiede sowie, dass sie überwiegend durch Leistungskriterien begründet werden. Während in den gleichgestellten Betrieben mehrheitlich zum selben Stundenansatz gearbeitet wird, sind bei unterschiedlichen innerbetrieblichen Status verschiedene Stundenlöhne die Regel; allerdings unterscheiden sich diese beiden Organisationstypen entsprechend auch hinsichtlich der Pensenverteilung. Dies weist darauf hin, dass in gleichgestellten wie in Belegschaften mit unterschiedlichen Status Einkommensunterschiede letztlich doch ähnlich begründet sind: Überall sind es vorwiegend Leistungskriterien bezüglich übernommener Tätigkeit, zeitlichem Engagement und Verantwortungsübernahme in Form von Entscheidungsbeteiligung, die zu unterschiedlichen Ansätzen führen. Weil in gleichgestellten Belegschaften keine unterschiedlichen Entscheidungsanteile vorkommen und eher auf gleichmässige Pensenverteilung geachtet wird, sind hier die Einkommensunterschiede seltener. Auch in der Grösse innerbetrieblicher Lohn Differenzen sind keine erheblichen Unterschiede festzustellen: Sowohl bei nur einem als auch bei mehreren innerbetrieblichen Status beträgt der Höchstlohn in Einzelfällen das zwei- bis dreifache des Minimalansatzes. Teilzeitarbeit ist in selbstverwalteten Betrieben nach wie vor sehr verbreitet, zudem wird mehrheitlich auch betriebsintern unterschiedlich viel gearbeitet. Der ausgewiesene Zusammenhang zwischen der Pensenverteilung und dem Grad horizontaler wie vertikaler Arbeitsteilung ist eine Bestätigung der gut dokumentierten Tendenz, dass Beschäftigte mit kleinem Pensum auch nicht mehr in allen Betriebsbereichen mitarbeiten und mitentscheiden.

Insgesamt weisen die Resultate der vorliegenden Studie auf einen hohen Professionalisierungsgrad in den untersuchten Betrieben hin. In fast allen Betrieben verfügt mindestens ein Teil der Belegschaft über eine Ausbildung oder längere Erfahrung für die Arbeit im Betrieb und das Lohnniveau sichert die Erwerbsfunktion.

Damit ist eine grosse Distanz zum Anspruch in den 70er Jahren festgestellt, nach dem in selbstverwalteten Betrieben die Trennung von Kopf- und Handarbeit aufgehoben wird, alle Beschäftigten gleichermassen an betrieblichen Entscheidungen beteiligt sind und die Arbeit im Betrieb unabhängig von zeitlichem und persönlichem Engagement zu entlohnen sei; in den Anfängen stand für die meisten Beteiligten nicht die professionelle Betriebstätigkeit im Zentrum, sondern vor allem das Bedürfnis „anders zu arbeiten“. Während die Schaffung gewisser arbeitsteiliger

Strukturen auf horizontaler Ebene und die Entlohnung nach geleisteten Stunden schon bald einsetzte und kaum umstritten war, blieben die Entlohnung nach Leistungskriterien und die Etablierung innerbetrieblicher Entscheidungshierarchien dagegen bis in die 80er Jahre sehr kontrovers diskutierte Themen.

Besonders im Hinblick auf die Entscheidungsbeteiligung ist bis in die Gegenwart die innerbetriebliche Gleichstellung der Beschäftigten ein zentraler Diskussionspunkt in der Selbstverwaltungsliteratur. Während in bundesdeutschen Studien diesbezüglich ein egalitärer Status der Belegschaft als grundsätzliches Merkmal selbstverwalteter Betriebe angesehen wird, zeichnet sich in der Literatur zur schweizerischen Selbstverwaltung im Laufe der Zeit eine Entwicklung zu differenzierter Entscheidungsbeteiligung ab. Bemängelt wurde hier vor allem, dass die Entscheidungsfindung in grösseren Gruppen sehr aufwendig und wenig effizient sei und unterschiedliches zeitliches wie persönliches Engagement und grössere Verantwortungsübernahme einzelner Beschäftigter zu informellen Hierarchien und innerbetrieblichen Spannungen führten. In der Folge wurde in vielen Betrieben diesen Problemen mit einer sorgfältigeren Belegschaftszusammensetzung oder einer Beschränkung der Betriebsführungsgruppe und vermehrter Arbeitsteilung entgegengetreten.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bestätigen, dass abgestufte Entscheidungsbeteiligungen überwiegend aufgrund der in der Literatur aufgeführten Argumente institutionalisiert wurden. Der grösste Teil der Betriebe mit unterschiedlichen Stellungen hat mehr als fünf Beschäftigte, stark divergierende Pensen und eine ausgeprägte horizontale Arbeitsteilung. Obwohl alle grösseren Betriebe horizontal arbeitsteilig sind, führen diese beiden Merkmale dennoch nicht zwingend zu differenzierten Entscheidungsstrukturen: Auch von den Gleichstellungsbetrieben hat knapp die Hälfte mehr als fünf Belegschaftsangehörige und horizontale Arbeitsteilung, unterschiedliche Pensen sind hier aber seltener. Es ist deshalb anzunehmen, dass in Betrieben mit einer grösseren Belegschaft eine grundsätzliche Einstellung darüber entscheidet, ob entweder die Partizipation an Entscheidungen formal abgestuft wird und sich weitgehend nach dem zeitlichen Engagement und den übernommenen Aufgaben richtet oder ob „nur“ horizontal eine differenzierte Arbeitsteilung eingeführt wird bei betriebsintern ähnlicheren Pensen.

Es ist anzunehmen, dass in grösseren Betrieben ohne abgestufte Entscheidungsbeteiligungen ideologisch-egalitäre Ansprüche eine grössere Bedeutung behalten haben. In diesem Sinn kann ebenfalls ein „ideologisches“ Motiv vermutet werden, wenn in kleinen Betrieben mit kaum horizontaler Arbeitsteilung und ähnlichen Pensen verschiedene Status unterschieden werden, die zudem noch mit Lohnunterschieden verbunden sind: In den vereinzelt entsprechenden Fällen scheint die demokratische Grundstruktur nur noch einen formalen Stellenwert zu haben.

Der Einbezug von kapitalbeteiligten Passivmitgliedern, der prinzipiell eine Einflussnahme von sonst nicht mitarbeitenden Personen erlaubt, führt in der Praxis insgesamt zu wenig Mitentscheidung von Externen und hat kaum Auswirkungen darauf, ob die innerbetriebliche Partizipation egalitärer oder differenzierter ausgestaltet ist. Die Vorteile, wenn neben der Belegschaft auch weiteres Publikum formal am Betrieb beteiligt wird, überwiegen klar: Mit externer Kapitalbeteiligung – die üblicherweise ohne Rendite ist – wächst nicht nur die Eigenkapitalbasis des

Betriebs, auch das unternehmerische Risiko wird breiter abgestützt und die Pflichtanteile der Beschäftigten können kleiner gehalten werden, was Mutationen in der Belegschaft vereinfacht. Vielmehr bieten passive Publikumsmitglieder auch immateriell im Sinn neuer sozialer Bewegungen ein Potential, weil sie mit ihrer Beteiligung die Unterstützung der Ziele und Werte im Betrieb signalisieren.

Der Einbezug von Nichtmitgliedern als Arbeitskräfte in einem faktischen Angestelltenverhältnis ist hingegen in der Regel auf allen Partizipationsebenen mit einer stark differenzierten innerbetrieblichen Strukturierung verbunden, unabhängig von der Grösse des Betriebs. Wenn also nur ein Teil der Beschäftigten mit Eigenkapital am Unternehmen beteiligt ist, sind die Partizipationsmöglichkeiten der weiteren Angestellten überwiegend deutlich kleiner als wenn eine vertikale Arbeitsteilung in einer Belegschaft etabliert ist, in der alle Arbeitskräfte Kapital eingebracht haben.

Dem theoretisch postulierten Idealtyp, nachdem im Betrieb keinerlei horizontale Arbeitsteilung praktiziert wird und die umfassende Gleichstellung aller Beteiligten – bis hin zur formal juristischen Ebene der Rechtsform – die alleinige Selbstbestimmung der egalitären Belegschaft sichert, entsprechen gerade noch vereinzelte Ausnahmen. Dieses Organisationskonzept muss wie erwartet als idealtypisch bezeichnet werden; praktisch kommt es selten in Kleinbetrieben vor, wenn entweder die Aufgabenkomplexität sehr gering ist oder die Beschäftigten ein sehr homogenes Qualifikationsniveau aufweisen. Wenn die faktische Gleichstellung der Belegschaft unter einem praxisnahen Blickwinkel betrachtet wird – weil horizontale Arbeitsteilung und die finanzielle Beteiligung von Passivmitgliedern weit verbreitet sind und kaum umstritten – und die Egalität der Beschäftigten nur bei Lohn, Entscheidungen und Rechtsformmitgliedschaft gefordert ist, kann hingegen bei einem Viertel des Samples die formale Gleichberechtigung und Selbstbestimmung der gesamten Belegschaft nachgewiesen werden. Bei den anderen Betrieben findet sich eine Vielfalt von Formen abgestufter Beteiligung. Die Ansicht, dass die Abweichung vom Egalitätsprinzip durch beschränkte Partizipation eines Teils der Beschäftigten in demokratisch organisierten selbstverwalteten Betrieben nicht vertretbar sei, ist nicht haltbar. Die Geschichte der Demokratie zeigt deutlich, dass der demokratische Anspruch und entsprechende Rechte üblicherweise nur für Vollmitglieder gelten.

Zum oft beschriebenen Widerspruch zwischen einerseits egalitär-demokratischen Ansprüchen und andererseits erhöhter Professionalität und individueller Arbeitszufriedenheit haben selbstverwaltete Betriebe also verschiedene und praktikable Lösungsmöglichkeiten entwickelt.

Mit der vorliegenden Arbeit wurden bewusst nur formale Regelungen von Partizipation untersucht. Offen bleibt deshalb, ob beschränkte Partizipationsmöglichkeiten dem Bedürfnis der davon Betroffenen entsprechen oder von der Betriebsführungsgruppe bestimmt oder „befohlen“ sind. Interessant wäre diesbezüglich auch eine Untersuchung der Motivationsstrukturen für individuelle Mitarbeit, Engagement und die praktizierte Partizipation. Vermutlich würden sich Zusammenhänge mit der Homogenität der Belegschaft bezüglich Alter, Länge der Betriebszugehörigkeit, Ausbildungsstand, Werten oder Ansprüchen etc. und egalitären Partizipationsregelungen zeigen.

BIBLIOGRAFIE

- Aeschmann, Walter (1997), *Angebissen. Der dritte Weg*, *Facts*, Nr. 46, 13.11.1997, 108.
- AG „Unter Geiern“ (1983), *Unter Geiern. Ein Leitfaden für die Arbeit in selbstverwalteten Betrieben und Projekten*, Berlin: Stattbuch.
- Amacher, Corinne und Barmettler, Stefan (1997), *Immer wieder die Quadratur des Zirkels*, *Facts* Nr. 30, 24.7.1997.
- Amstutz, Franziska (1996), *Selbstverwaltung im Gastgewerbe: Innerbetriebliche Erfahrungen seit den 70er Jahren*, in: Wallimann, Isidor, Hg., *Selbstverwaltung. Soziale Ökonomie in schwierigen Zeiten*, Neu-Allschwil/Basel: Editions Heuwinkel, 65–169.
- Arbeitskreis für Kooperation und Partizipation e.V., Hg., (1987), *Das Zentrum für Kooperation und Partizipation. Das Konzept einer neuen Forschungsrichtung auf dem Prüfstand*, Baden-Baden: Nomos.
- Atteslander, Peter (1993), *Methoden empirischer Sozialforschung*, Berlin/New York: de Gruyter.
- Bär, Willy (1986), *Selbstverwalter machen Kassensturz*, *Weltwoche Leader*, Nr. 1, Mai 1996, 60–66.
- Barber, Benjamin (1994), *Starke Demokratie. Über die Teilhabe am Politischen*, Hamburg: Rotbuch.
- Baumann, Armin (1986), *Selbstverwaltet arbeiten und leben. Zur Lage der Selbstverwaltung in der Schweiz. Ein Bericht und Thesen zur Debatte*. *Widerspruch*, Nr. 11, Juni 1986, Zürich, 109–118.
- Becker, Werner (1989), *Zur Struktur der Alternativökonomie im Saarland – Ergebnisse einer Regionalstudie*, in: *Alternativökonomie: Zwischen Traum und Trauma*, *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 2, Heft 2/89, 21–28.
- Bell, Daniel ([1976] 1979), *Die Zukunft der westlichen Welt. Kultur und Technologie im Widerstreit*, Frankfurt a. M.: Fischer.
- Benninghaus, Hans (1998), *Einführung in die sozialwissenschaftliche Datenanalyse*, München/Wien: Oldenbourg.
- Berger Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., (1985), *Alternativen zur Lohnarbeit? Selbstverwaltete Betriebe zwischen Anspruch und Realität*, Bielefeld: AJZ.
- Berger, Johannes (1986), *Prägt die Lohnarbeit noch die Zukunft der Arbeit?* in: Berger Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 9-37.
- Berger, Peter L.; Berger, Brigitte und Kellner, Hansfried ([1973] 1975), *Das Unbehagen in der Modernität*, Frankfurt/New York: Campus.
- Beywl, Wolfgang; Brombach, Hartmut und Engelbert, Matthias (1984), *Alternative Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Bestandsaufnahme und Beschreibung von alternativökonomischen Projekten in Nordrhein-Westfalen*, Düsseldorf: MAGS.

- Beywl, Wolfgang (1986), *Selbstverwaltete Betriebe in Nordrhein-Westfalen – Notwendige statistische Erhebungen*, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 97–111.
- Beywl, Wolfgang (1987), *Alternative Ökonomie – Selbstorganisierte Betriebe im Kontext neuer sozialer Bewegungen*, in: Roth, Roland und Rucht, Dieter, Hg., *Neue soziale Bewegungen in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt/New York: Campus, 187–203.
- Beywl, Wolfgang (1989), *Stand und Perspektiven der Forschung zur Alternativökonomie. Eine Einführung in die Thematik des Themenheftes*, in: *Alternativökonomie: Zwischen Traum und Trauma*, *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 2, Heft 2/89, 7–12.
- Beywl, Wolfgang; Helmstädter, Wolfgang; Jentgens, Stephanie und Schramm, Udo (1990), *Betriebe in Selbstverwaltung. Eine empirische Untersuchung in Nordrhein-Westfalen, Beiträge zur genossenschaftlichen Theorie und Praxis*, Bd 4, Darmstadt: Verlag für wissenschaftliche Publikationen.
- BFS Bundesamt für Statistik (1995a), *Raumgliederungen der Schweiz, Eidg. Volkszählung 1990*, Bern (Diskette Nr. 001-9034-01).
- BFS Bundesamt für Statistik, Hg., (1995b), *NOGA-Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige, Teil I: Detaillierte Gliederung, Reihe: Statistik der Schweiz*, Bern: Bundesamt für Statistik.
- BFS Bundesamt für Statistik, Hg., (1998), *Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1999*, 106. Jg., Schlieren: Neue Zürcher Zeitung.
- BFS Bundesamt für Statistik, Hg., (1999), *Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2000*, 107. Jg., Schlieren: Neue Zürcher Zeitung.
- BFS Bundesamt für Statistik, Hg., (2000), *Schweiz und Kantone 1991/95/98: Tabellen, Reihe: Statistik der Schweiz, Fachbereich 6, Produktion, Handel und Verbrauch, Betriebszählung 1998*, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik
- BFS Bundesamt für Statistik, Hg., (2001), *Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2001*, 108. Jg., Schlieren: Neue Zürcher Zeitung.
- Bierbaum, Heinz (1987), *Das Zentrum für Kooperation und Partizipation als zuverlässige Infrastruktur kooperativer Betriebe*, in: *Arbeitskreis für Kooperation und Partizipation e.V., Hg., Das Zentrum für Kooperation und Partizipation. Das Konzept einer neuen Forschungsrichtung auf dem Prüfstand*, Baden-Baden: Nomos, 13-18.
- Brand, Karl-Werner; Büsler, Detlef und Rucht, Dieter (1983), *Aufbruch in eine andere Gesellschaft. Neue soziale Bewegungen in der Bundesrepublik*, Frankfurt/New York: Campus.
- Brand, Karl-Werner (1987), *Kontinuität und Diskontinuität in den neuen sozialen Bewegungen*, in: Roth, Roland; Rucht, Dieter, Hg., *Neue soziale Bewegungen in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt/New York: Campus, 30–44.
- Brand, Karl-Werner (1989), *Neue soziale Bewegungen – ein neoromantischer Protest. Thesen zur historischen Kontinuität und Diskontinuität der „neuen sozialen Bewegungen“*, in: Wasmuth, C. Ulrike, Hg., *Alternativen zur alten Politik. Neue soziale Bewegungen in der Diskussion*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 125–139.

- Brändle, Rea (1998), Ausverkauf der linken Geschichte, *Tagesanzeiger* vom 13.3.1998.
- Das andere Arbeiten (1994), WoZ-1. Mai-Beilage: *WochenZeitung* Nr. 17, 29. April 1994.
- Das andere Arbeiten (1995), WoZ-1. Mai-Beilage: *WochenZeitung* Nr. 17, 28.4.1995.
- Das andere Arbeiten (1996), WoZ-1. Mai-Beilage: *WochenZeitung* Nr. 17, 26. April 1996.
- Das andere Arbeiten (1997), WoZ-1. Mai-Beilage: *WochenZeitung* Nr. 17, 2. Mai 1997.
- Daviter, Jürgen; Gessner, Volkmar und Höland, Armin (1987), *Selbstverwaltungswirtschaft. Gegen Wirtschaft und Recht?*, Bielefeld: AJZ.
- Domeyer, Volker (1985), Hierarchie – Partizipation – Kollektiv. Entscheidungsprozesse in selbstverwalteten Betrieben, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 177–188.
- Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore (1988), *Selbstverwaltete Betriebe zwischen Professionalisierung und 'Alternativität'. Ein Regionalvergleich*, Bielefeld: FSP.
- Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, (Kein) ‚Abschied von alten Idealen?‘ Zur ökonomischen und organisatorischen Bestandsfähigkeit selbstverwalteter Betriebe, in: *Alternativökonomie: Zwischen Traum und Trauma, Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 2, Heft 2/89, 13–19.
- Effinger, Herbert (1989), Lokale Beschäftigungsinitiativen: In der Grauzone zwischen Markt und Staat, in: *Alternativökonomie: Zwischen Traum und Trauma, Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 2, Heft 2/89, 35–43.
- Effinger, Herbert (1990), *Individualisierung und neue Formen der Kooperation: Bedingungen und Wandel alternativer Arbeits- und Angebotsformen*, Wiesbaden: Dt. Universitätsverlag.
- Engelhardt, Werner W. (1984), Prinzipielle und aktuelle Aspekte der Produktivgenossenschaft, in: Flieger, Burghard, Hg., *Produktivgenossenschaften oder der Hindernislauf zur Selbstverwaltung. Theorie, Erfahrungen und Gründungshilfen zu einer demokratischen Unternehmensform*, München: AG SPAK, 30-51.
- Engelhardt, Werner W. (1987), Produktivgenossenschaftliche Betriebsstrukturen als Ursache von Finanzierungsproblemen. Der Erklärungsansatz der Genossenschaftstheorie, in: Kück, Marlene und Loesch, Achim von, Hg., *Finanzierungsmodelle selbstverwalteter Betriebe*, Frankfurt/New York: Campus, 97-109.
- Fehr, Ernst (1988), *Ökonomische Theorie der Selbstverwaltung und Gewinnbeteiligung*, Frankfurt/New York: Campus.
- Flieger, Burghard (1984), Die soziale und politische Bedeutung produktivgenossenschaftlicher Betriebe, in Flieger, Burghard, Hg., *Produktivgenossenschaften oder der Hindernislauf zur Selbstverwaltung. Theorie, Erfahrungen und Gründungshilfen zu einer demokratischen Unternehmensform*, München: AG SPAK, Seite 12–29.
- Flieger, Burghard (1996), *Produktivgenossenschaft als fortschrittsfähige Organisation. Theorie, Fallstudie, Handlungshilfen*, Marburg: Metropolis.

- Frank, Hermann und Lueger, Manfred (1993), Transformation kooperativen Handelns. Von der Gründung eines selbstverwalteten Betriebs zum erfolgreichen kooperativ geführten Unternehmen, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 22, Heft 1/93, 49–63.
- Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore (1986), Selbstverwaltete Betriebe zwischen Emanzipationsansprüchen und Marktzwängen, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 151–176.
- Gailloz, Bernard (1996), Das Leitungsproblem in der Selbstverwaltung, in: Wallimann, Isidor, Hg., *Selbstverwaltung. Soziale Ökonomie in schwierigen Zeiten*, Neu-Allschwil/ Basel: Editions Heuwinkel, 263–303.
- Gmür, Martin; Grob, Monika; Mösli, Andreas und Rüegg, Alfred (1996), *Selbstverwaltet. Genossenschaften und selbstverwaltete Betriebe in Winterthur*, Winterthur: Eigenverlag.
- Goldner, Steven und Kokigei, Marianne (1982), *Stolpernd unterwegs, Alltags- und Strukturprobleme in Alternativprojekten*, Diss. TU Berlin, Berlin: Eigenverlag.
- Grottian, Peter und Kück, Marlene (1983), Modell Berlin: 10'000 neue Arbeitsplätze im Selbsthilfe und Alternativbereich, in: Bolle, Michael und Grottian, Peter (Hg.), *Arbeit schaffen – jetzt*, Reinbek: Rowohlt, 128–144.
- Gretschmann, Klaus (1986), Schattenwirtschaft und Alternativökonomie – Wegbereiter einer dispositiven Wirtschaft?, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 61–77.
- Gubitzer, Luise (1989), *Geschichte der Selbstverwaltung*, München: AG SPAK.
- Haas, Erwin (1998), Auch Beizgenossen haben Chefs, *Tagesanzeiger* vom 10.12.1998.
- Hardwig, Thomas und Jäger, Wieland (1991), *Selbstverwaltung im Betrieb. Fallstudie eines mittelständischen Unternehmens*, Wiesbaden: Gabler.
- Harms, Jens; Leipert, Christian und Sonntag, Philipp (1980), Einleitung, in: Harms, Jens; Leipert, Christian und Sonntag, Philipp, Hg., *Alternative Ökonomie und ökonomische Theorie*, Frankfurt a. M.: Haag + Herchen, 9–16.
- Hasler, Mathias (1991), *Selbstverwaltung (K)eine Modeerscheinung? Wachstum, Beschäftigung und Tätigkeiten der selbstverwalteten Betriebe seit 1970*, Lizentiatsarbeit, Rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Bern.
- Hasler, Mathias (1996), *Selbstverwaltung (K)eine Modeerscheinung?*, in: Wallimann, Isidor, Hg., *Selbstverwaltung. Soziale Ökonomie in schwierigen Zeiten*, Neu-Allschwil/Basel: Editions Heuwinkel, 25–60.
- Hässig, Lukas (1997), Wer sich übernimmt, wird übernommen, *Sonntagszeitung* vom 20.7.1997.
- Heider, Frank und Mevissen, Margreth (1991), *Selbstverwaltete Betriebe in Hessen. Eine sozioökonomische Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Frauen*, Giessen: Focus.

- Heider, Frank; Hock, Beate und Seitz, Hans-Werner (1997), *Kontinuität oder Transformation? Zur Entwicklung selbstverwalteter Betriebe. Eine empirische Studie*, Giessen: Focus.
- Hellmann, Kai-Uwe (1999), Paradigmen der Bewegungsforschung. Eine Fachdisziplin auf dem Weg zur normalen Wissenschaft, in: Klein, Ansgar; Legrand, Hans-Josef und Leif, Thomas, Hg., *Neue soziale Bewegungen. Impulse, Bilanzen und Perspektiven*, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 91–113.
- Hettlage, Robert ([1979] 1987), *Genossenschaftstheorie und Partizipationsdiskussion*, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Hettlage, Robert (1988), Partizipationsmodelle und -restriktionen in Selbstverwaltungsbetrieben, in: Loesch, Achim von, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe. Neue genossenschaftliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen? Überblick und Beurteilung*, Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen. Beiheft 10, Baden-Baden: Nomos, 59-87.
- Hindrichs, Wolfgang und Kruse, Wilfried (1988), Woher kommen die neuen Produktionskonzepte? Einige Anmerkungen zur "vergessenen" Produzentenrolle der Arbeitenden, in: Fricke, Werner und Jäger, Wieland, Hg., *Sozialwissenschaften und Industrielle Demokratie*, Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, 241-257.
- Hirsch, Joachim (1980), Alternativbewegung – eine politische Alternative? in: Roth, Roland, Hg., *Parlamentarisches Ritual und politische Alternativen*, Frankfurt/New York: Campus, 121–146.
- Hirsch, Joachim und Roth, Roland (1986), *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus*, Hamburg: VSA.
- Höland, Armin (1986), Kein Recht für selbstverwaltete Betriebe – Hemmnis oder Chance?, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 231–250.
- Holenweger, Toni und Mäder, Werner, Hg., (1979), *Inseln der Zukunft? Selbstverwaltung in der Schweiz*, Zürich: Limmat.
- Hollstein, Walter (1979), *Die Gegengesellschaft: alternative Lebensformen*, Bonn: Neue Gesellschaft.
- Huber, Joseph, Hg., (1979a), *Anders arbeiten - anders wirtschaften. Dualwirtschaft: Nicht jede Arbeit muss ein Job sein*, Frankfurt a. M.: Fischer.
- Huber, Joseph (1979b), Bunt wie der Regenbogen. Selbstorganisierte Projekte und alternative Ökonomie in Deutschland, in: Huber, Joseph, Hg., *Anders arbeiten - anders wirtschaften. Dualwirtschaft: Nicht jede Arbeit muss ein Job sein*, Frankfurt a. M.: Fischer, 111–121.
- Huber, Joseph ([1980] 1981), *Wer soll das alles ändern? Die Alternativen der Alternativbewegung*, Berlin: Rotbuch.
- info*, Zeitschrift des Netzwerks für Selbstverwaltung, Hg., Jg. 1-9, Nrn. 1/1981 - 34/1989.
- Jäger, Wieland (1988), Sozialwissenschaften und Industrielle Demokratie – Einleitung zum Tagungsthema, in: Fricke, Werner und Jäger, Wieland, Hg., *Sozialwissenschaften und Industrielle Demokratie*, Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, 11-37.

- Jäger, Wieland (1989a), *Selbstverwaltung – Impulse für den Wandel von Ökonomie und Gesellschaft*, in: *Alternativökonomie: Zwischen Traum und Trauma*, *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 2, Heft 2/89, 70–82.
- Jäger, Wieland (1989b), *Reorganisation der Arbeit – ein Überblick zu aktuellen Entwicklungen*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Jäger, Wieland und Riemer, Dieter (1987), *Aufwertung der Arbeit? Alternative Arbeitsformen und Wandel der Industriearbeit*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kästli, Tobias (1979), *Genossenschaften und Arbeiterbewegung*, in: *Holenweger, Toni und Mäder, Werner, Hg., Inseln der Zukunft? Selbstverwaltung in der Schweiz*, Zürich, Limmat, 94–101.
- Keller, Roger (1996), *Erfolgreiche Winterthurer Kollektive*, *Tagesanzeiger* vom 2.10.1996.
- Kreutz, Henrik; Fröhlich, Gerhard und Bacher, Johann (1989), *Alternative Projekte zwischen Fortschritt und Anpassung. Eine Längsschnittstudie in zwei Grosstadtregionen*, Nürnberg: IAB.
- Kück, Marlene (1985), *Neue Finanzierungsstrategien für selbstverwaltete Betriebe*, Frankfurt/New York: Campus.
- Kück, Marlene (1986), *Partizipationsprobleme in selbstverwalteten Betrieben*, in: *Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 189–203.
- Kück, Marlene (1989), *Betriebswirtschaft der Kooperative. Eine einzelwirtschaftliche Analyse kooperativer und selbstverwalteter Betriebe*, Stuttgart: C.E. Poeschel.
- Loesch, Achim von (1979), *Die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen der deutschen Gewerkschaften. Entstehung – Funktionen – Probleme*, Köln: Bund-Verlag.
- Loesch, Achim von (1988), *Die selbstverwalteten Betriebe in Deutschland. Begriff – Charakter – Probleme*. in: *Loesch, Achim von, Hg., Selbstverwaltete Betriebe. Neue genossenschaftliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen? Überblick und Beurteilung*, *Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen*, Beiheft 10, Baden-Baden: Nomos, 4–34.
- Lötscher, Roland (1999), *Selbstverwaltete Betriebe im Baselbiet leben*, *Basler-Zeitung* vom 3.4.1999.
- Medienladen (1977), *Selbstverwaltung. Protokoll einer Tagung mit Material-Anhang*, *Zusammenstellung*: Birgit Durbahu, Hamburg: Medienladen.
- Mittermaier, Karl und Mair, Meinhard (1995), *Demokratie: Die Geschichte einer politischen Idee von Platon bis heute*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Moeckli, Silvano (1994), *Direkte Demokratie. Ein Vergleich der Einrichtungen und Verfahren in der Schweiz und Kalifornien, unter Berücksichtigung von Frankreich, Italien, Dänemark, Irland, Oesterreich, Liechtenstein und Australien*, Bern/Stuttgart/Wien: Haupt.
- Mounir, Olivier (1996), *Warum geben Selbstverwaltungsbetriebe auf? Potentielle Misserfolgsk Faktoren*, in: *Wallimann, Isidor, Hg., Selbstverwaltung. Soziale Ökonomie in schwierigen Zeiten*, Neu-Allschwil/Basel: Editions Heuwinkel, 197–259.

- Münst, Wolfgang (1984), *Juristische Grundlage zur Gründung und Prüfung einer Genossenschaft*, in: Burghard Flieger, Hg., *Produktivgenossenschaften oder der Hindernislauf zur Selbstverwaltung. Theorie, Erfahrungen und Gründungshilfen zu einer demokratischen Unternehmensform*. München: AG SPAK, 278–299.
- Müschen, Klaus (1982), „Lieber lebendig als normal!“ *Selbstorganisation, kollektive Lebensformen und alternative Ökonomie*, Bensheim: päd. extra Buchverlag.
- Nägeli, Daniel (1980), *Handwerkerkollektiv Nordstrasse. Ein Versuch zur Selbstgestaltung der Arbeit in der Gemeinschaft. Erfahrungen aus (vorläufig) einem Jahr Kollektivarbeit*, Zürich: Eigenverlag.
- Naldi, Rebecca (2000), *Zwanzig Jahre und kein bisschen angepasster*, Basler-Zeitung vom 27.5.2000.
- Neuling, Matthias (1985), *Auf fremden Pfaden. Ein Leitfaden der Rechtsformen für selbstverwaltete Betriebe und Projekte*, Berlin: Stattbuch.
- Niederhauser, Rolf (1978), *Ein paar junge Leute haben es satt zu warten auf das Ende der blossen Vermutung dass es bessere Formen menschlicher Gemeinschaft gibt*, Damstadt/Neuwied: Luchterhand.
- Novy, Klaus (1986), *Renaissance der Genossenschaften - Realismus oder Utopie?*, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 79–94.
- Nutzinger, Hans G. und Teichert, Volker (1986), *Der Entscheidungsspielraum alternativer Betriebe in einer kapitalistischen Umwelt: theoretische Überlegungen und empirische Befunde*, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 205–229.
- Ohm, Martina (1980), *Selbstverwalter in der Schweiz*. Diplomarbeit, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät Universität Fribourg.
- Oppenheimer, Franz ([1896] 1984), *Das Transformationsgesetz*, in: Flieger, Burghard, Hg., *Produktivgenossenschaften oder der Hindernislauf zur Selbstverwaltung. Theorie, Erfahrungen und Gründungshilfen zu einer demokratischen Unternehmensform*, München: AG SPAK, 52–75.
- Otten, Dieter (1987), *Es gibt nicht Gutes, ausser man tut es...: Technik- und wirtschaftssoziologische Anmerkungen zur Zukunft kooperativer/selbstverwalteter Betriebe*, in: Kück, Marlene und Loesch, Achim von, Hg., *Finanzierungsmodelle selbstverwalteter Betriebe*, Frankfurt/New York: Campus, 13-31.
- Personn, Christian und Tiefenthal, Oscar (1986), *Bedingungen und Strukturen alternativer Ökonomie*, Nürnberg: IAB.
- Pinkus, Theo (1979), *Selbstverwaltung und Arbeiterbewegung*, in: Holenweger, Toni und Mäder, Werner, Hg., *Inseln der Zukunft? Selbstverwaltung in der Schweiz*, Zürich, Limmat, 102–112.
- Porada, Ludger und Wolz, Bettina (1990), *Selbstverwaltung – kooperative Wirtschaftsformen in der Bewährungsprobe*, Darmstadt: Verlag für wissenschaftliche Publikationen.

- Portmann, Rainer (1986), *Fallstudie zu autonomieorientierter Arbeits- und Organisationsgestaltung in einem selbstverwalteten Betrieb*, Lizentiatsarbeit, Psychologisches Institut Universität Bern.
- Racki, Martina, (1988), *Frauen(t)raum im Männerraum. Selbstverwaltung aus Frauensicht*, München: AG SPAK.
- Raschke, Joachim (1985), *Soziale Bewegungen. Ein historisch-systematischer Grundriss*, Frankfurt/New York.: Campus.
- Richter, Emanuel (1994), *Die Expansion der Herrschaft. Eine demokratietheoretische Studie*, Opladen: Leske & Budrich.
- Rippstein, Paul (1991), *Standortbestimmung: Befragung der Mitglieder des Netzwerks für Selbstverwaltung*, in *Sapperlot 2/91*, 13–15.
- Roost, Roland (1979), *Der Verband Schweizerischer Produktivgenossenschaften*, in: Holenweger, Toni und Mäder, Werner, Hg., *Inseln der Zukunft? Selbstverwaltung in der Schweiz*, Zürich, Limmat, 112–116.
- Roth, Roland (1989), *Fordismus und neue soziale Bewegungen*, in: Wasmuth, Ulrike C., Hg., *Alternativen zur alten Politik. Neue soziale Bewegungen in der Diskussion*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 13–37.
- Rucht, Dieter (1994), *Modernisierung und neue soziale Bewegungen. Deutschland, Frankreich und USA im Vergleich*, Frankfurt/ New York: Campus.
- salopp*, Zeitschrift des Netzwerks für Selbstverwaltung, Hg., Jg. 12-15, Nrn. 3/1992-2/1995.
- sapperlot*, Zeitschrift des Netzwerks für Selbstverwaltung, Hg., Jg. 9-12, Nrn. 3/1989-2/1992.
- Sartori, Giovanni (1992), *Demokratietheorie*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Schärli, Markus (1983), *Die kleine selbstverwaltete Unternehmung: Organisatorische und rechtliche Möglichkeiten (Dissertation)*, Fribourg: Eigenverlag.
- Schneider, Norbert F. (1989), *Was kann unter einer ‚sozialen Bewegung‘ verstanden werden? Entwurf eines analytischen Konzepts*, in: Wasmuth, Ulrike C., Hg., *Alternativen zur alten Politik. Neue soziale Bewegungen in der Diskussion*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 196–206.
- Schramm, Udo (1989), *Selbstverwaltete Betriebe in NRW – Eine Bestandsaufnahme*, in: *Alternativökonomie: Zwischen Traum und Trauma, Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 2, Heft 2/89, 29–43.
- Schwendter, Rolf, (1975), *Notate zur Kritik der Alternativen Ökonomie*, in: *Materialien zur Alternativen Ökonomie*, Berlin: AG SPAK, 161–193.
- Schwendter, Rolf (1979), *Ja, Schnecke, besteige nur den Fudsch...* Zur Zukunft der alternativen Ökonomie, in: Huber, Joseph, Hg., *Anders arbeiten - anders wirtschaften. Dualwirtschaft: Nicht jede Arbeit muss ein Job sein*, Frankfurt a. M.: Fischer, 122–130.
- Schwendter, Rolf (1989), *Alternative Ökonomie. Geschichte, Struktur, Probleme* [Original in: *Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, Bd. 26], in: Ver-

- ein zur Förderung des Genossenschaftsgedankens, Hg., *Archiv neue Genossenschaften – Beschäftigungsinitiativen – alternative Ökonomie*, Neu-Ulm: AG SPAK, (CD-ROM Datei G 031).
- Seiler, Simone (1990), *Der Lohn in der Selbstverwaltung: Ist der Einheitslohn passé?*, Lizentiatsarbeit, Soziologisches Institut Universität Bern.
- Seiler, Simone (1996), *Der Lohn in der Selbstverwaltung: Ist der Einheitslohn passé?*, in: Wallimann, Isidor, Hg., *Selbstverwaltung. Soziale Ökonomie in schwierigen Zeiten*, Neu-Allschwil/Basel: Editions Heuwinkel, 171–195.
- Sik, Ota (1979), *Humane Wirtschaftsdemokratie. Ein dritter Weg*, Hamburg: Knaus.
- Spörri, Balz (1998), *Statt Chörnli „Gault Millau“-Punkte*, *Tagesanzeiger* vom 2.10.1998, 63.
- Thiede, Reinhold (1986), *Alternative Betriebe und soziale Sicherung – Darstellung und Deutung empirischer Ergebnisse*, in: Berger, Johannes; Domeyer, Volker; Funder, Maria und Voigt-Weber, Lore, Hg., *Selbstverwaltete Betriebe in der Marktwirtschaft*, Bielefeld: AJZ, 251–277.
- Tourainne Alain (1984), *Les mouvements sociaux: object particulier ou problème central de l'analyse sociologique?* *Revue française de sociologie* 25, Heft 1, 3–19.
- Verein zur Förderung des Genossenschaftsgedankens, Hg., (1998), *Archiv neue Genossenschaften – Beschäftigungsinitiativen – alternative Ökonomie (Computerdatei)*, Neu-Ulm: AG SPAK.
- Vester, Michael (1982), *Perspektiven der Alternativbewegung*, in: Müschen, Klaus, „*Lieber lebendig als normal!*“ *Selbstorganisation, kollektive Lebensformen und alternative Ökonomie*, Bensheim: päd. extra Buchverlag, 7–14.
- Volmerg, Birgit (1989), *Du lebst ja nicht auf einer Insel – ein Forschungsbericht*, Projektgruppe: Sozialpsychologie selbstverwalteter Betriebe und Birgit Volmerg, Bremer Beiträge zur Psychologie Nr. 84, 9/89, Bremen: Universität Bremen.
- Wallimann, Isidor, Hg., (1996), *Selbstverwaltung. Soziale Ökonomie in schwierigen Zeiten*, Neu-Allschwil/Basel: Editions Heuwinkel.
- Walter, Niels (1999), *Wirtschaften ohne Chef und Shareholder*, *Tagesanzeiger* vom 27.2.1999.
- Wasmuth, Ulrike C. (1989), *Alte, alter-naive oder alternative Politik? Eine Einführung*, in: Wasmuth, Ulrike C., Hg., *Alternativen zur alten Politik. Neue soziale Bewegungen in der Diskussion*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1–10.
- Whyte, William F. und Blasi, Joseph R. (1984), *Worker Ownership Participation and Control: Towards a Theoretical Model*, in: Fischer, Frank und Sirianni, Carmen, Hg., *Critical Studies in Organisation and Bureaucracy*, Philadelphia: Temple University Press, 377-405.