

Normative Ansprüche an digitale Partizipation im Kontext von Arbeitsplatzdemokratie

Nymphius, Mona und Pumsenberger, Paul – University of Groningen, Faculty of Philosophy

Philosoph_innen der Arbeit haben bereits vielfach auf die gravierenden Demokratiedefizite in der Sphäre der Arbeit hingewiesen (vgl. Anderson 2017, Frega et al. 2019, Honneth 2023). Ausgehend von der “spill-over” These (Pateman 1970, Mansbridge 1983) wird konstatiert, dass demokratisches Selbstverständnis und Fähigkeiten gestärkt werden könnten, indem sie auch am Arbeitsplatz gelebt und trainiert werden. Herkömmlich organisierte Jobs (wie z.B. im Baugewerbe, der Automobilindustrie oder im Gesundheitswesen) sind jedoch häufig von Hierarchie, strikten Regeln und wenig Autonomie geprägt - Rahmenbedingungen, die demokratische Praktiken nicht befördern oder, im schlimmsten Falle, sogar abbauen (vgl. z.B. Jirjahn & Le 2024).

Zudem lässt sich eine soziale, örtliche und rechtliche Zersplitterung der Arbeitenden feststellen, zum Beispiel durch den Zukauf von Arbeitskraft bei Leihfirmen, Remote work, oder Plattformarbeit in der Gig Economy. Diese Entwicklung hat nebst anderen Gründen für das Aufkommen antidemokratischer Tendenzen dazu geführt, dass herkömmliche Methoden betrieblicher Mitbestimmung erodieren, in Frage gestellt werden oder schlicht praktisch nicht umsetzbar sind (vgl. Haipeter 2022).

Um diesen Entwicklungen entgegenzutreten, werden arbeitsrechtliche Innovationen (z.B. Recht auf Räume für sozialen Austausch, gemeinsame Tarifverhandlungen für verschiedene Arten von Angestellten einer Firma) oder sozialpolitische Maßnahmen (z.B. bedingungsloses Grundeinkommen, höhere Arbeitslosengelder) ins Spiel gebracht. Darüber hinaus wird eine Modernisierung – oft vor allem: eine Digitalisierung – der betrieblichen Mitbestimmung selbst gefordert. So gibt es zum Beispiel in Deutschland Diskussionen um die Einführung einer digitalen Betriebsratswahl sowie Debatten um die Rolle von durch Firmen selbst bereitgestellte Anwendungen, um Mitbestimmung und Kollaboration zu ermöglichen (Ogolla et al. 2020).

In der breiteren, gesellschaftlichen Debatte rund um die Entwicklung und Aufrechterhaltung einer stabilen Demokratie werden die Auswirkungen und Potentiale der Nutzung digitaler Tools nach anfänglicher Euphorie mittlerweile eher kritisch gesehen. Statt flacher Hierarchien bei der politischen Mobilisierung durch niederschwellige Teilnahme am Diskurs (wie es etwa den Protesten des Arabischen Frühlings zugeschrieben wird), stehen nunmehr die durch Fake News, Propaganda, Bots und Hate Speech verursachten Probleme der digitalen Demokratie im Fokus. Digitalen Formen der politischen Organisation wird außerdem nachgesagt durch ihre geringere

Verbindlichkeit und die geringen 'Ausstiegskosten' weniger politisches Kapital, iSv. Durchsetzungsvermögen zu besitzen.

Vor diesem Hintergrund soll unser Beitrag insbesondere zwei Fragen nachgehen.

1. Welche normativen Ansprüche stellen Philosoph_innen der Arbeit an arbeitsplatzdemokratische Praxis?
2. Inwiefern können (oder können nicht) speziell *digitale* Kommunikations- und Organisationsmittel in existierenden Arbeitsplatzdemokratien diesen normativen Anforderungen gerecht werden?

Um diese Fragen zu beantworten, wird zunächst die aktuelle Debatte der Arbeitsphilosophie dargestellt und die normativen Forderungen herausgearbeitet. Schließlich werden einige real existierende digitale Methoden der Arbeitsplatzdemokratie (Wahlen, Diskussionsplattformen, Enterprise Social Systems, Befragungstools) analysiert, um festzustellen, ob sie diesen normativen Anforderungen gerecht werden. Abschließend werden die existierenden Ansprüche einer Revision unterzogen, um die Entwicklung passender digitaler Methoden entwickeln zu können.

Literatur

Anderson, Elizabeth, and Stephen Macedo. 2017. *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*. Princeton ; Oxford: Princeton University Press.

Bella, Natalie, Julia Gamradt, Ronald Staples, Werner Widuckel, Matthäus Wilga, and Michael Whittall. 2022. *Partizipation und Un_gleichzeitigkeit: Eine Herausforderung für die Mitbestimmung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-658-38284-1.

Frega, Roberto, Lisa Herzog, and Christian Neuhäuser. 2019. 'Workplace Democracy—The Recent Debate'. *Philosophy Compass* 14(4): e12574. doi:10.1111/phc3.12574.

Haipeter, Thomas. 2022. *German Trade Unions and the Digital Revolution*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 301–323. <https://doi.org/10.5209/crla.78214>

Honneth, Axel. 2023. *Der arbeitende Souverän: eine normative Theorie der Arbeit*. Berlin: Suhrkamp.

Jirjahn, Uwe & Le, Thi Xuan Thu. 2024. *Political spillovers of workplace democracy in Germany*. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 95(1), 5–31. <https://doi.org/10.1111/apce.12451>

Mansbridge, Jane. 1983. *Beyond Adversary Democracy*. University of Chicago Press; WorldCat.

Ogolla, Shirley, Miriam Klöpfer, Hendrik Send, Tim Jochen Straub, Vivien Hard, and Joram Grünenberg. 2020. *Digitale Partizipationsplattformen und betriebliche Mitbestimmung: eine empirische Analyse des Einsatzes von Enterprise Social Software (ESS) in der betrieblichen Praxis*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Pateman, Carole. 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge Univ. Pr.