

## **Nur einen Klick entfernt?**

Digitale Kommunikations- und Organisationsmittel und normative Ansprüche an Arbeitsplatzdemokratie.

Mona Nymphius ([m.nymphius@rug.nl](mailto:m.nymphius@rug.nl)) & Paul Pumsenberger ([p.pumsenberger@rug.nl](mailto:p.pumsenberger@rug.nl))  
(University of Groningen)

### *Abstract*

Dieses Paper identifiziert drei normative Ansprüche an Arbeitsplatzdemokratie und untersucht, ob digitale Kommunikations- und Organisationsmittel für betriebliche Mitbestimmung diesen Ansprüchen gerecht werden können. Ausgangspunkt ist dabei die Spillover These (vgl. Pateman 1970), die besagt, dass demokratische Praktiken am Arbeitsplatz politische Selbstwirksamkeit und gesellschaftliche, politische Partizipation stärken. Daraus werden drei zentrale normative Forderungen an Arbeit abgeleitet: (1) die Stärkung von demokratischer Legitimation durch Repräsentation, (2) die Förderung von politischer Bildung und (3) die Ermöglichung interpersoneller Interaktion. Vor diesem Hintergrund werden zwei existierende digitale Werkzeuge analysiert: Betriebsrats-Apps und Online-Wahlplattformen. Diese können zwar den Zugang erleichtern, Transparenz erhöhen und die Beteiligung fördern können, zugleich bergen sie aber Risiken u.A. der Vereinzelung, Ausgrenzung von Arbeitnehmer\_innen, Überwachung und oberflächlicher Partizipation. Das Paper argumentiert, dass digitale Tools alleine die strukturellen Herausforderungen der Demokratisierung des Arbeitsplatzes in der modernen und im Transformationsprozess befindlichen Arbeitswelt nicht lösen können. Ihr Potenzial und die Umsetzung aller drei normativen Ansprüche hängt von der sorgfältigen Implementierung und der Verbindung mit analogen Praktiken ab.

### *I Einleitung*

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 Spillover These (vgl. z.B. Honneth, 2025; Mansbridge, 1983; Pateman, 1970) 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 demokratisches Selbstbewusstsein und Praktiken nicht befördern oder, im schlimmsten Falle, sogar abbauen (vgl. z.B. Jahoda et al., 1975; 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 Plattform Arbeit in der Gig Economy. Diese Entwicklungen haben nebst anderen Gründen für das aktuelle 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) zur Diskussion gestellt. 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 oder aktuell den sog. „Gen-Z Proteste“ in Nepal), 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 (vgl. Jäger, 2023).

Vor diesem Hintergrund soll dieses Paper 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. Anschließend werden Herausforderungen und Hürden bei der Digitalisierung der betrieblichen Mitbestimmung identifiziert und einige

Anregungen für die digitale Organisation von betrieblicher Mitbestimmung gegeben. Zuletzt wird das Erarbeitete zusammengefasst.

## *II Die demokratische Relevanz der Arbeit*

Seit geraumer Zeit üben (besonders politische) Philosoph\_innen Kritik an der Vernachlässigung des Themenkomplexes Arbeit und weisen auf dessen gesamtgesellschaftliche und politische Wichtigkeit hin. Den Löwenanteil der Wachstuden verbringt ein Großteil der Menschen schließlich bei der Arbeit. Wenn Arbeit den größten Teil des Lebens bestimmt, wirkt sich ihre theoretische Vernachlässigung zwangsläufig auf das Verständnis des gesellschaftlichen Ganzen aus. Die Vernachlässigung der Arbeit in der politischen Philosophie betrifft daher nicht nur einen isolierten Gegenstand, sondern hat weitreichende Konsequenzen.

Besonders prägnant wird dies in der sogenannten Spillover These deutlich, insbesondere vertreten von Carole Pateman (1970). Die These beschreibt den Effekt, dass sich Umgangs- und Organisationsformen in der Sphäre der Arbeit auch auf alle anderen gesellschaftlichen Sphären, aber insbesondere die politische, übertragen. Manche Organisationsformen sorgen also dafür, dass Mitarbeitende mehr oder eben weniger im öffentlichen, politischen Diskurs partizipieren (Almond & Verba, 1963; M. R. Anderson, 2005; Estlund, 2003; Ferreras et al., 2022; Mutz & Mondak, 2006; Pateman, 1970; Rybnikova, 2022; Schur, 2003; Selenko et al., 2025). Auf der anderen Seite kann es so natürlich in Extremfällen auch dazu kommen, dass sich Menschen vollständig zurückziehen und überhaupt nicht mehr partizipieren, weil ihre Umstände sie in keinsten Weise dazu ermutigen oder befähigen (Jahoda et al., 1975, dazu früh auch schon Smith, 1997 [1776], V.i und Hegel, 2021 [1820], §243-245).

Zentral für die Spillover These ist das Konzept der politischen Selbstwirksamkeit (*political efficacy*), eine subjektive Charaktereigenschaft, die u. A. auf der Arbeit ausgebildet wird. Campbell et al. definieren politische Selbstwirksamkeit wie folgt: „[T]he feeling that individual political action does have, or can have, an impact upon the political process, i.e. that it is worth while to perform one’s civic duties. It is the feeling that political and social change is possible, and that the individual citizen can play a part in bringing about this change (1954, S. 187). Es geht bei politischer Selbstwirksamkeit also nicht primär (aber doch auch) um konkretes Faktenwissen und praktische Fähigkeiten, sondern eher um ein Selbstbewusstsein und -vertrauen in sich selbst, politische Prozesse produktiv beeinflussen zu können. Dies wird durch das Organisieren nach demokratischen Strukturen und das praktische Anwenden von partizipativer Methoden auf der Arbeit entwickelt (vgl. Pateman

1970, S. 45f), insbesondere wird dabei auch auf die Wichtigkeit sozialer Faktoren hingewiesen. Oft üben Mitarbeitende zentrale demokratische Fähigkeiten im sozialen Austausch auf der Arbeit miteinander: sie tauschen ihre Meinungen aus, hören einander zu, gehen Kompromisse ein und debattieren in Team-Settings (Estlund, 2003, S. 118).

Die Spillover These ist nicht unumstritten. Kritiker\_innen, v.A. aus der qualitativen und quantitativen Sozialforschung, machen deutlich, dass die oft angenommene direkte Verbindung zwischen Organisation des Arbeitsumfeldes und politischer Teilhabe bzw. Selbstwirksamkeit nicht eindeutig nachweisbar ist und insbesondere davon abhängt, wie einzelne Konzepte operationalisiert werden (Hassan, 2024; Rybnikova, 2022). Trotz dieser Kritik an der Eindeutigkeit des Effekts, halten wir die Spillover These für ein wertvolles philosophisches Instrument, um über die Verbindung von Arbeit und gesellschaftlicher, demokratischer Teilhabe nachzudenken und sie als normativen Kompass einzusetzen.

Wie eingangs bereits angerissen, sind herkömmliche Jobs, konträr der Idee der Spillover These, meist von rigiden Hierarchiestrukturen, strikten Regeln und verhältnismäßig wenig Autonomie geprägt. Besonders die Hierarchisierung des traditionellen Arbeitsplatzes unterminiert das demokratische Selbstverständnis von Arbeitnehmer\_innen. Elizabeth Anderson machte den Widerspruch zwischen Arbeits- und politischer Sphäre bereits deutlich, indem sie diagnostizierte, traditionell hierarchisch organisierte Firmen seien eine „dictatorship in our midst“ (E. Anderson, 2017, S. 37). Die Sorge, die hier, wie auch in der Spillover These ausgedrückt wird, ist, dass autoritäre Strukturen und undemokratische Handlungsweisen innerhalb des Arbeitsplatzes so ins politische System „überschwappen“ und Ungerechtigkeiten und Unterdrückungsmuster verstärken (Néron, 2015, S. 105). Zusätzlich zersplittert die moderne und digitalisierte Arbeitswelt sozial, örtlich und rechtlich zunehmend, besonders durch den Zukauf von Arbeitskraft bei Leihfirmen, Remote Work, oder Arbeit in der Plattform Economy<sup>1</sup>. Die enorme Transformation der Arbeitswelt verstärkt also potenziell eine Stratifizierung und Trennung von Arbeitnehmer\_innen untereinander und reduziert gleichzeitig Möglichkeiten zum sozialen Austausch. Die Gefahr ist groß, dass die Ausbildung politischer Selbstwirksamkeit so immer weniger möglich sein wird.

---

<sup>1</sup> Die Plattform Economy beschreibt das Phänomen, dass digitale Plattformen als Intermediäre fungieren und so verschiedene Benutzergruppen miteinander verknüpfen (meist Verkäufer\_innen und Käufer\_innen). Diese können so einfacher in Trans- und Interaktionen miteinander treten, die digitale Plattform behält sich aber in den meisten Fällen eine Transaktionsgebühr vor und verdient so an den digitalen Vermittlungen. Typische Beispiele von Jobs in der Plattform Economy sind z.B. Uber Fahrer\_innen, Essens-Lieferant\_innen oder online Freiberufler\_innen, die Aufgaben wie Transkription oder das Moderieren von Online Inhalten übernehmen.

Ein Instrument, Arbeit demokratischer zu gestalten und den Gefahren von hierarchisch organisierter Arbeit entgegen zu wirken, ist die Arbeitsplatzdemokratie (*workplace democracy*). Der Oberbegriff beschreibt eine Reihe von innerbetrieblichen Reformen nach demokratischen Maßstäben: „At the most general level, the term ‚workplace democracy‘ describes systems for the exercise of power by workers or their representatives.” (Frega et al., 2019, S. 1). Das deutsche System, geregelt durch das sog. Mitbestimmungsgesetz ist besonders bekannt. Dort „etabliert [das BetrVG] einen Rechtsrahmen, der den Beschäftigten eine Selbstermächtigung ermöglicht, um durch Inanspruchnahme institutioneller Macht der mit dem betrieblichen Arbeitsverhältnis verbundenen Machtasymmetrie entgegenzuwirken“ (Krause, 2024, S. 466).

Arbeitsplatzdemokratische Maßnahmen, die ergriffen werden können, sind einerseits direkter partizipativer Natur und räumen den Mitarbeitenden ein betriebliches Mitbestimmungsrecht ein (ibid.). Dabei geht es besonders um die Implementierung von Mechanismen, die die gleiche Beteiligung aller Arbeitnehmer\_innen ermöglichen, in Prozessen, die zu bindenden Ergebnissen kommen (Gerlsbeck & Herzog, 2020, S. 313). Andererseits sollen weniger direkt demokratische und mehr im Sinne der Gemeinschaft orientierte Maßnahmen den sozialen und somit auch politischen Austausch ermöglichen. Dies wird gewährleistet durch, z.B., das Bereitstellen von Orten, an denen man zusammenkommen kann (Kaffeeküchen, Pausenräume, etc.) und, das Gewährleisten von ausreichend viel Zeit und Raum für Gespräche, um die Ausbildung der sozialen Komponente von politischer Selbstwirksamkeit zu ermöglichen (M. R. Anderson, 2005; Estlund, 2003; Jirjahn & Le, 2024; Mutz & Mondak, 2006; Selenko et al., 2025).

Manche Formen der Arbeit (oft als „prekär“ beschrieben) können besonders negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer\_innen haben. Diese Jobs sind nicht nur verheerend für ihre körperliche Gesundheit oder die finanzielle Stabilität, sondern sie sorgen auch und insbesondere dafür, dass Arbeitnehmer\_innen sich oft sozial isolieren (dazu schon Hegel, 2021 [1820], §243; Honneth, 2025, S. 251). Die Konzentration der Macht von Firmen in den Händen weniger transformiert Arbeitnehmer\_innen schlichtweg zu „human resources“ (Ferrerias et al., 2022).

### *III Drei normative Ansprüche an Arbeit*

Aus der vorangehenden Darstellung der Literatur ergeben sich speziell drei normative Forderungen an Arbeit: (1) Legitimation durch Repräsentation stärken, (2) politische Bildung,

(3) interpersonelle Ebene und Interaktion stärken. Der folgende Abschnitt ordnet diese Ansprüche ein, um anschließend in den analytischen Teil übergehen zu können.

Der erste normative Anspruch, Legitimation durch Repräsentation zu stärken, lässt sich insbesondere von der Spillover These und ihren konkreten Anforderungen an betriebliche Organisationsstrukturen ableiten. Wie oben ausgeführt, argumentiert die Spillover These, dass, wenn sich Arbeitnehmer\_innen in demokratischen Strukturen bewegen, sie sich nicht nur Fähigkeiten und Wissen aneignen können, sondern auch ein demokratisches (Selbst-) Verständnis. Sie können sehen: „meine Mitbestimmung in diesem System erzielt einen Mehrwert“. Die Mechanismen, Strukturen und konkreten Maßnahmen, die in kleinerem Umfang am Arbeitsplatz stattfinden, erhalten so auch Legitimität für ihren Gebrauch in öffentlichen und politischen Kontexten. Robert Dahl schreibt dazu treffend: „*[/]f democracy is justified in governing the state, then it must also be justified in governing economic enterprises*“ (1985, S. 111). Das bedeutet im Umkehrschluss aber auch, wenn man realistisch von einer hierarchischen Organisationsstruktur ausgeht, in der nicht immer alle Menschen jede Entscheidung mit beschließen, dass auch die, die im Betrieb als Repräsentant\_innen ihrer Gruppe auftreten, mit einer gewissen Legitimation von den von ihnen Vertretenen ausgestattet sein müssen: Betriebsräte werden ernster genommen, wenn sich viele Angestellte an ihrer Wahl beteiligen, ein Streik funktioniert nur dann, wenn der Betrieb wirklich eingeschränkt wird, etc.

Der normative Anspruch, politische Bildung auf der Arbeit zu erfahren, ist eng mit dem ersten Anspruch verknüpft. Durch die Nutzung und Debatte um demokratische Organisationsstrukturen können diese nicht nur auf öffentlicher, politischer Ebene legitimiert, sondern ihr Gebrauch geübt und ihre Notwendigkeit tiefergehend verstanden werden. Dies wird ermöglicht durch eine Transferleistung: wenn partizipative Strukturen nicht nur im öffentlichen, politischen Raum existieren und relevant sind, sondern auch anderweitig gelebt werden, wird ihre Funktion begriffen und trainiert (Honneth, 2025, S. 102ff). Epistemische Demokratietheorien weisen außerdem darauf hin, dass der Vorteil von demokratischen Strukturen bei der Deliberation ist, nicht zwischen Effizienz und Fairness unterscheiden zu müssen, sondern zu besonders gut (gut informierten) Entscheidungen zu kommen (Gerlsbeck & Herzog, 2020, S. 308). Im Prozess der demokratischen Deliberation kann also auch ganz konkret existierendes Wissen genutzt und Neues produziert werden.

Dazu kann besonders der soziale und politische Austausch am Arbeitsplatz beitragen. Dies umfasst schließlich den dritten normativen Anspruch: die Stärkung von interpersoneller Ebene und Interaktionen. Ganz generell argumentieren Philosoph\_innen der Arbeit, dass

der Arbeitsplatz (derzeit) eine wichtige Institution ist, um Gemeinschaft zu erleben (Gheaus und Herzog, 2016, S. 71). Estlund stellt fest, dass Arbeitnehmer\_innen viele ihnen sehr wichtige Dinge oftmals eher mit Kolleg\_innen als mit anderen Personen besprechen (2003, S. 119). Kimberley Brownlee (2020) argumentiert, dass Menschen kontinuierlich soziale Kontakte brauchen, um ihre sozialen Fähigkeiten weiterentwickeln zu können. Diesen Anspruch weitet die Philosophie der Arbeit nun auf den Arbeitsplatz und politische Selbstwirksamkeit aus. Am Arbeitsplatz ist es außerdem wahrscheinlicher mit politischen Ansichten konfrontiert zu werden, die man selbst nicht hat (Mutz und Mondak, 2006), da Diskussionen dort oft in größeren Gruppen, mit anderen Menschen als man üblicherweise trifft und mit anderen Meinungen stattfinden, als in Kontexten wie Familie, Nachbarschaft oder Vereinen (ibid., p. 14; Tomalty, 2022, S. 136). Dieser soziale Austausch muss allerdings konkret erlaubt und besonders gefördert werden.

#### *IV Digitale Organisationstools*

Wie bereits angedeutet, lassen sich in der ‚neuen‘ digitalen Arbeitswelt zahlreiche Entwicklungen beobachten, die die Verletzung der gerade beschriebenen Ansprüche wahrscheinlicher und/oder drastischer machen. Man denke zum Beispiel an die ‚picker‘ in den Logistikhallen Amazons, deren Job-Alltag fast ausschließlich aus durch Algorithmen und Apps vorgegebenen Anweisungen besteht und der dadurch wenig bis keine soziale Interaktion mit anderen Arbeiter\_innen vorsieht.<sup>2</sup> Ein anderes Beispiel sind internationale Tech-Konzerne, deren Angestellte teilweise auf mehreren Kontinenten verstreut und vielmals komplett remote arbeiten und dadurch ebenfalls seltener miteinander in Kontakt kommen. Zwar in direktem Kontakt, aber nicht auf Augenhöhe stehen regulär angestellte Arbeiter\_innen und Arbeitskräfte, die am selben Arbeitsort, aber zu unterschiedlichen Konditionen, die einen etwa als fest Angestellte, die anderen via einer Leiharbeitsfirma ‚hinzugekauft‘, arbeiten (zwei solche Beispiele der deutschen Industrie beschreibt Nachtwey 2016, S. 105f und 144f).

Zusammenfassend stellt eine arbeitssoziologische Sicht auf diese Entwicklungen drei Hauptfolgen für die Arbeiter\_innen fest: zunächst vor allem die zunehmende Flexibilisierung ihrer Tätigkeiten, eine (physische) Vereinzelung und eine immer genauere Überwachung der Tätigkeiten (zusammenfassend Honneth, 2025, 211ff). Digitale Tools helfen Unternehmen dabei, Daten leicht zu sammeln, zu aggregieren und dementsprechend schnell auf neue Entwicklungen zu reagieren. Die angestellte Arbeitskraft kann demnach präziser und

---

<sup>2</sup> Beeindruckend wie realistisch wird das im Spielfilm *On Falling* (2025) der Regisseurin Laura Carreira dargestellt, in dem der triste Alltag einer Amazon-Warenhaus-Angestellten gezeigt wird.

beschleunigter dazu eingesetzt werden, die jeweiligen erforderlichen Tätigkeiten durchzuführen. Mittels auf Smartphones oder Tablets installierten Anwendungen kann die Arbeitskraft einzeln angeleitet werden, ein\_e Vorarbeiter\_in oder ein\_e Kolleg\_in, mit der man eventuell noch einzelne Tätigkeitsaspekte besprechen oder ausverhandeln könnte, fällt weg. Besprochen wird im Extremfall nur der algorithmische Performance-Bericht.<sup>3</sup>

Um sich dieser neuen Realität anzupassen, versuchen arbeitsplatzdemokratische Aktivist\_innen, Organisationen und Institutionen, von den Unternehmen vorgegebene Anwendungen für sich zu nutzen (vgl. Ogolla et al., 2020) oder *eigene* Tools zu entwickeln, die herkömmliche arbeitsplatzdemokratische Mittel ergänzen sollen. Das bisher existierende Menü, bestehend unter anderem aus Betriebsratswahl, ‚Schwarzem Brett‘, einer Betriebsratszeitung, einer Vollversammlung, oder einer Streikaktion, wird mit digitalen Mitteln angereichert: Betriebsrats-Apps, Betriebsrats-KIs, digitale Wahlplattformen, oder Intranets – die Möglichkeiten, Mitarbeiter\_innen auf digitalem Wege zu erreichen und/oder miteinander in Verbindung zu bringen, sind vielfältig.

Im vorangegangenen Abschnitt wurden allgemeine, durch theoretische und philosophische Ansätze formulierte normative Ansprüche an arbeitsplatzdemokratische Strukturen beschrieben. Üblicherweise sind diese Forderungen universalistisch zu verstehen, das heißt, dass jede organisatorische Struktur, die in ihr agierenden Teilnehmenden (zumindest jene mit ausreichend Handlungsfähigkeit und/oder Macht) und die benutzten Mittel diese Ansprüche (bestmöglich) erfüllen sollen. Im Folgenden soll es weder um Strukturen – etwa, ob Firmen privat oder öffentlich, hierarchisch oder demokratisch organisiert sein sollen – noch um einzelne Akteur\_innen – also z.B. um Handlungsanleitungen für einzelne Betriebsratsmitglieder – gehen, sondern um bereits in der Praxis gebrauchte Mittel, die benutzt werden. Aus dem wachsenden Angebot solcher Tools wurden für diesen Text zwei ausgewählt: eine Smartphone-App, betrieben durch den Betriebsrat und die Möglichkeit, den Betriebsrat über eine Plattform digital zu wählen.

Methodologisch gilt hierbei für alles weitere: obwohl wir uns auf konkrete, real existierende Technologien beziehen werden – also zum Beispiel die App des Österreichischen

---

<sup>3</sup> Für manchen Autor\_innen sind diese Entwicklungen so weit fortgeschritten, dass man nicht mehr vom ‘normalen’ Kapitalismus sprechen kann, so wird zum Beispiel eine Rückkehr zu einem Technofeudalismus (Durand, 2020, Varoufakis, 2023, kritisch dazu Morozov, 2022) diagnostiziert oder Teile der Wirtschaft als Plattformkapitalismus (Srnicsek, 2019) oder als Rückkehr zum alten Verlagssystem (Honneth 2025, S. 232f) beschrieben.

Gewerkschaftsbundes oder die Angebote des Unternehmens polyas als Referenzen nehmen – möchten wir diese beiden ‚Kategorien‘ von Technologien beschreiben und auf ihre Passgenauigkeit zu den drei vorgestellten normativen Ansprüchen abklopfen.<sup>4</sup> Das bedeutet, dass es darum gehen wird, von *typischerweise* zu dieser Art Technologie gehörenden Aspekten auszugehen und zu untersuchen, ob sie zum Beispiel dazu beitragen, die persönliche Interaktion zwischen den Arbeiter\_innen eines Unternehmens zu fördern.

a. Apps für Betriebsräte

Im Zuge der Recherche zur digitalen Transformation der arbeitsplatzdemokratischen Praxis sind vor allem Smartphone-Apps in den Vordergrund geraten, konkret die Softwares mehrerer privater und (quasi-)öffentlicher Anbieter, beispielsweise die ‚MeinBR-App‘, hinter welcher der Österreichische Gewerkschaftsbund steht, oder die ‚App BR Wissen‘ des in Deutschland ansässigen privaten WAF Instituts.

Grundfunktionen dieser Apps sind, wie der Name letzterer vermuten lässt, zunächst Informations- und Nachrichtenaustausch ‚von oben nach unten‘, also entweder von zentralen Institutionen zu Betriebsratsmitgliedern oder zwischen den Betriebsräten und der Angestelltenschaft. Die Mein BR App beispielsweise erlaubt jedoch ebenso Kommunikation von einzelnen Angestellten in Richtung Betriebsrat (‚von unten nach oben‘), Chats zwischen BR-Mitgliedern, Terminabstimmungen und Veranstaltungsinformationen (*meinbr.online*, ohne Datum). Außerdem lässt sich eine anonyme Beschwerdemöglichkeit einrichten, die es ermöglicht, Probleme und Beschwerden zu ‚whistleblowen‘ (ÖGB Verlag, 2025).

Obwohl die Stärken und Schwächen mit den spezifischen Funktionen der jeweiligen App stark schwanken und diese eventuell seit dem Beginn der Recherche weiterentwickelt wurden, möchten wir im Folgenden diese kurz vor der Folie der drei formulierten Ansprüche beleuchten.

(1) Legitimation

Daten werden in der wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung immer wichtiger. Eine App, die es Betriebsräten erlaubt, schnell und zuverlässig ein Stimmungsbild

---

<sup>4</sup> Dieses in der Philosophie übliche Arbeiten mit Kategorien hilft uns auch dabei, Aussagen über ein bisher empirisch wenig erforschtes Thema zu machen. In diesem Sinne soll unser Beitrag auch ein Vorschlag für Sozialwissenschaftler\_innen, oder auch an uns selbst als ‚politische Theoretiker\_innen mit ethnographischer Sensibilität‘ (vgl. Herzog und Zacka, 2019), sein, die realen Auswirkungen dieser demokratischen Tools genauer empirisch zu untersuchen.

der Beschäftigten zu einem Thema einzuholen – zum Beispiel bei Gehaltsverhandlungen oder neuen Regelungen zum Schichtbetrieb – kann den Repräsentant\_innen dabei helfen, ein informiertes und schlagkräftiges Argumentarium zu entwickeln, das bei der Durchsetzung der eigenen Interessen unterstützt. Ein Betriebsrat beschreibt die Verhandlungsdynamik so: „Wir erreichen Tausende Kolleg\*innen blitzschnell mit einem Klick. Das kann schon was“ (zit. nach Steindl, 2020, S. 9) Außerdem können die Kommunikationskanäle zwischen Betriebsrat und Angestellten dazu beitragen, das Vertrauen darin zu erhöhen, dass Anliegen gehört und ernst genommen werden.

Der einfachere, niederschwellige Zugang zu den gewählten Vertreter\_innen über die Chat- und Umfrage-Tools einer App kann zudem dazu führen, dass es einen Spillover an Vertrauen in demokratische Strukturen allgemein gibt. Dazu reichen die App-Funktionen alleine jedoch nicht aus, die Wahrnehmung von politischer Selbstwirksamkeit im Kontext der Arbeitsplatzdemokratie (oben als ‚political efficacy‘ beschrieben) kann erst dann entstehen, wenn Arbeiter\_innen reale Verbesserungen ihrer Situation erleben. Eine App, die nur über Entlassungen, Überwachungsveranschärfungen oder Reallohnverlust berichtet, wird allein kaum die Legitimität der demokratischen Strukturen und ihrer Teilnehmenden erhöhen.

## (2) Politische Bildung

Die App des ÖGB wird unter anderem von einem Betriebsrats-Testimonial mit diesem Zitat beworben: „Endlich können wir zeigen, dass wir gute Arbeit leisten. Für viele Beschäftigte sei es selbstverständlich, Lohnerhöhungen, Urlaubsgeld, Betriebsvereinbarungen, Vergünstigungen in Geschäften etc. zu bekommen. Die App macht klar: Wir sind es, die das für euch ausverhandeln.“ (*meinbr.online*, ohne Datum) Selbst wenn man die Situation ohne den etwas sich selbst-gratulierenden Tonfall nüchtern betrachtet, kann die Stärke dieses digitalen Tools erkannt werden. So geben zum Beispiel nur 36% der berufstätigen Deutschen an, ein gutes oder sehr gutes Wissen über den Betriebsrat zu haben und ein größerer Teil wurde von Medien darüber informiert als von Kolleg\_innen oder dem eigenen Betrieb (Nienhäuser et al., 2018, S. 77). Das deutet auf einen Aufholbedarf bei der Vermittlung der eigenen Bedeutung und Tätigkeit seitens der Betriebsräte hin.

Politische Bildung kann also dahingehend erfüllt werden, dass z.B. über die App die eigenen Verhandlungs- und Vertretungstätigkeiten transparent dargestellt und den Angestellten näher gebracht werden. Um den normativ erwarteten demokratischen ‚Spillover‘ zu erreichen, sollte die die App auch über die weiteren Strukturen der demokratischen Gesellschaft informieren, z.B. über die überbetrieblichen Zusammenhänge oder über mögliche Gewerkschaftsaktivitäten in der Region oder Branche.

### (3) Interpersonelle Ebene und Interaktion

Wie bereits erwähnt, sind Kommunikation und Interaktion Kernfunktionen der Betriebsrats-Apps, wobei nicht allen Apps jede Form der Kommunikation (‘top-down’ und ‘bottom-up’) gemein ist. Das bedeutet demnach nicht automatisch, dass der oben beschriebene normative, demokratiethoretische Anspruch nach einer Stärkung der persönlichen Interaktion erfüllt wird. Dies ist nur der Fall, wenn die Apps einen Austausch zwischen den Kolleg\_innen fördern und auch erreichen, dass die Diversität der Belegschaft dadurch entsprechend ‘aufeinander trifft’, um die verschiedenen Perspektiven auch miteinander ins Gespräch zu bringen. Diversität kann hier ‘herkömmlich’ mit verschiedenen sozialen Hintergründen wie Geschlecht, *race* oder Klasse verstanden werden. In modernen Betrieben ist der gleichberechtigte Zugang zu arbeitsplatzdemokratischen Mitteln *je nach Beschäftigungsgruppe* jedoch mindestens ebenso relevant. Dabei kann es zum Beispiel darum gehen, dass Stamm- und zugekaufte Belegschaft auf Augenhöhe kommunizieren können (siehe der Verweis weiter oben auf Nachtwey, 2016, oder auch Weil, 2014, mehr zu dessen Begriff ‘fissuring weiter unten’), oder darum, verschiedene Berufsklassen in die ‘Unternehmensgemeinschaft’ einzubinden. Einen gelungenen Fall beschreibt ein Betriebsrat eines österreichischen Industriebetriebs: „Die Lehrlinge sind selten da, da können wir sie nur schwer mit einer Betriebsratszeitung oder einem E-Mail erreichen. Dafür ist die App super. Wir wollen ja, dass sie sich eingebunden fühlen“ (zit. nach Steindl, 2020, S. 7).

#### b. Wahlplattformen

Die zweite Art digitaler Tools für Arbeitsplatzdemokratien, die wir hier untersuchen möchten, sind online Wahlplattformen, deren Nutzung ganz einfach erklärt werden kann. Vor allem werden sie dazu eingesetzt, Betriebsratswahlen online und digital abzuhalten (vgl. Schulte, 2021, ZAU, 2025) Manchmal werden diese Plattformen auch mit Informationen angereichert und erfüllen damit zusätzliche Funktionen, wie es von Tools wie ‘Wahl-O-Mat’ oder ‘Wahlkabine’ bekannt ist.

Allgemein erhoffen sich Demokratie-Aktivist\_innen oft höhere Beteiligung bei Wahlen, wenn digitale Abstimmungsmöglichkeiten geschaffen werden. Wissenschaftliche Studien zur Einführung digitaler Wahlen sind weniger enthusiastisch, zeigen aber durchaus positive Effekte – z.B. eine höhere Wahlbeteiligung um wenige Prozentpunkte (vgl. Petitpas et al., 2021). Andere positive Effekte wie höhere Informiertheit und Interesse an Beteiligung wurden außerdem für das Angebot von Wahlinformationsplattformen festgestellt (vgl. Munzert und Ramirez-Ruiz, 2021).

Digitale Wahlmöglichkeiten bei Betriebsratswahlen werden bereits eingesetzt, vor allem bei europäischen Unternehmen (rechtliche Bezeichnung: Societa Europaea, SE), wo sie rechtlich auf einem stabileren Fundament steht als es bei nationalen Unternehmen der Fall ist (vgl. Strankmann, 2024). Sie können herkömmliche Wahlen mit Kabine und Papier gänzlich ersetzen – beispielsweise 2021 beim europäischen Software-Unternehmen Nemetschek geschehen (Schulte, 2021) – oder ergänzen. Andere Anbieter, wie z.B. das Unternehmen polyas, betonen die einander ergänzende Wirkung von digitaler und physischer Wahl des Betriebsrats (ZAU, 2025, S. 395).

#### (1) Legitimation

Durch die (in den oben beschriebenen Beispielen beobachtete und daher hier unterstellte) gesteigerte Wahlbeteiligung steigt auch die Legitimation der Repräsentant\_innen. Außerdem gibt es (anekdotische) Hinweise darauf, dass digitale Wahlen jene Gruppen erreichen, die sonst nicht abstimmen. Nach Einführung der Technologie bei Wahlen in Estland stieg die Beteiligung vor allem bei jungen Menschen. Produkte, die digitales Wählen ermöglichen, werben oft damit, dass gerade wenig anwesende Arbeiter\_innen (z.B. jene mit Pflege-Tätigkeiten und/oder viel Home-Office) besser erreicht würden, wissenschaftliche Evidenz dazu fehlt jedoch. Ein Problem der Legitimität bei digitalen Wahlen ist grundsätzlich die Glaubwürdigkeit der Ergebnisse – das Wahlgeheimnis bei Manipulationsfreiheit zu bewahren ist technisch und rechtlich problematisch. So wurde z.B. die teilweise online durchgeführte Betriebsratswahl des Kosmetikunternehmens Beiersdorf im Jahr 2016 gerichtlich aufgehoben (vgl. Schulte, 2021).

Können diese Probleme aber technisch und rechtlich gelöst werden, ist ein doppelter ‚Spillover‘ durchaus denkbar: einerseits kann regelmäßige Teilnahme an der Betriebsratswahl dazu führen, das Interesse an anderen politischen und/oder demokratischen Prozessen außerhalb des Betriebes zu wecken. Andererseits kann die Legitimation digitaler Abstimmungen selbst erhöht werden. Ein breiter Einsatz dieser hat (laut der oben besprochenen wissenschaftlichen Evidenz) zwar keine revolutionären quantitativen Auswirkungen auf die Beteiligung, ist aber (wie angeführt) signifikant positiv.

#### (2) Politische Bildung

Wird eine Wahl einfach digital durchgeführt, ändert das noch nichts an der politischen Bildung. Breiter aufgestellte Wahlplattformen bieten jedoch Potentiale, informiertere Willensbildungen zu ermöglichen. So könnten diese z.B. jeder kandidierenden Person oder Liste die Möglichkeit der kurzen Vorstellung der Ideen und Forderungen bieten. Auch die Anreicherung mit weiteren – möglichst wenig beeinflussenden – Informationen ist denkbar,

um dieses normative Ziel zu erfüllen. So könnten beispielsweise die zu wählenden Gremien kurz vorgestellt oder alte Protokolle und Entscheidungen verlinkt werden, die transparent machen, welche Auswirkung die eigene Entscheidung hat.

Wie bereits unter (1) erwähnt, kann der ‚Spillover‘ auch auf rein technischer Ebene stattfinden: wer es gewohnt ist, sich über *institutionell verankerte* Plattformen über arbeitsplatzpolitische Zustände und Angebote zu informieren, könnte dies habituell auch für die allgemeine politische Information tun.

### (3) Interpersonelle Ebene und Interaktion

Wahlen allgemein sind kein besonders interaktives demokratisches Mittel: eine Wählerin macht vereinzelt ein Kreuz und ist „ja nur eine Stimme von vielen“. Ein Wahltool muss daher so designt sein, dass dies zumindest nicht vereinzelter als bei physischen Wahlen der Fall ist. Darüber hinaus ist es vorstellbar, dass eine Wahlplattform über das Unternehmen mit all seinen Teilen aufklärt und somit die Mitarbeiter\_innen die verschiedenen Kolleg\_innen und ihre Aufgabenbereiche besser kennenlernen. Das alleine schafft noch keine größere Interaktion, könnte aber dazu dienen, die Chance für ein besseres Verständnis verschiedener Arbeitsrealitäten und Bedürfnisse zu steigern. Gibt es bei Wahlen innerhalb eines Unternehmens verschiedene Ebenen – stehen z.B. einerseits die Vertreter\_innen der lokalen Filiale, die von allen Beschäftigten gewählt werden und auch unternehmensweit mögliche Repräsentant\_innen einer Berufsgruppe zu Wahl – kann alleine die Übersicht, die die Plattform über die Unternehmensstruktur bietet, zur Bildung und möglicherweise auch zur *Interessenbildung* der Arbeitenden beitragen. Z.B., um Arbeitenden verschiedener Filialen eines Unternehmens klarzumachen, dass sie nicht in Konkurrenz zu anderen stehen, sondern sozusagen eigentlich im selben Boot sitzen.

Im Gegensatz zu diesen positiven Überlegungen gibt es jedoch auch die Gefahr, dass die Digitalisierung von betrieblichen Wahlen die eigentliche Arbeitsplatzdemokratie aushöhlt. Nicht umsonst hat die von manchen Demokratietheoretikern vorgeschlagene Sicht auf die moderne westliche Gesellschaft – die mit dem Begriff „simulative Demokratie“ (Blühdorn, 2013) beschrieben wird – einen ‚digitalen‘ Beigeschmack. Damit ist gemeint, dass die Institutionen wie Wahlen und demokratische Repräsentation zwar auf dem Papier noch existieren, aber nicht mit echtem Leben gefüllt sind und keine reale Veränderungen erwirken können – die demokratische Herrschaft wird also nur noch ‚simuliert‘. Es ist durchaus vorstellbar, dass die Seite des Arbeitgebers die digitale Wahl insofern unterstützt, als dass durch die Schnelllebigkeit des digitalen Mediums der Wahlvorgang zu ‚einem Klick unter vielen‘ wird und daher einen Bedeutungsverlust erleidet. Der Betriebsrat würde weiterhin auf

dem Papier existieren und durch eine Wahl legitimiert, die demokratische Bewusstseinsbildung und Information aber weitgehend ausgehöhlt sein.

Diese Gefahr besteht speziell für die Umsetzung einer digitalen Wahl, die Einführung dieser und anderer digitaler Tools birgt jedoch noch andere Herausforderungen, auf die wir abschließend etwas ausführlicher eingehen wollen.

### *V Herausforderungen*

Wie im vorherigen Teil bereits rudimentär beschrieben, birgt die aktuelle Transformation der Sphäre der Arbeit eine Reihe an Herausforderungen in Bezug auf die Demokratisierung eben jener. Die Digitalisierung der betrieblichen Mitbestimmung kann gewisse Probleme erfolgversprechend angehen (wie z.B. das Erreichen dezentraler Arbeitnehmer\_innen innerhalb eines traditionellen Betriebes), es darf aber selbstverständlich nicht als *die* Patentlösung verstanden werden. In diesem letzten Abschnitt möchten wir deswegen auf einige wichtige kritische Faktoren eingehen, die bei der Digitalisierung der betrieblichen Mitbestimmung besondere Herausforderungen darstellen und deswegen besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Eine erste besondere Schwierigkeit, als Folge moderner, digitaler Transformationsprozesse, ist die Frage um die Festlegung, wer zu der Gruppe der Mitbestimmenden eines Betriebes zählt oder um welchen Betrieb es sich überhaupt handelt. Dazu muss man besonders die Entwicklung des *Fissuring* (Weil, 2014) als eine Wurzel des Problems erwähnen. Fissuring beschreibt das „Zersplittern“ von Arbeitnehmer\_innen durch das Zukaufen von Arbeitskraft durch Betriebe bei Subunternehmer\_innen oder der kurzfristigen Anstellung von, z.B. Zeitarbeiter\_innen. Hier wird die Problematik deutlich, inwiefern digitale Tools überhaupt fähig sein können, alle Arbeitnehmer\_innen zu erreichen, da sich durch die Nutzung von Subunternehmen die Gruppe der Beschäftigten, obwohl in einem Betrieb, in offiziell Mitarbeitende und alle anderen Arbeitskräfte trennt<sup>5</sup>. Wem ein Zugang zu den digitalen Tools gewährt werden soll, ist also nicht eindeutig erkennbar und wird sich auch regelmäßig ändern. Keine Gruppe von Beschäftigten sollte bevorzugt oder benachteiligt werden und Digitalisierungs- und Demokratisierungsprozesse müssen inklusiv gestaltet werden. Dies ist schwer zu garantieren, wenn Arbeitnehmer\_innen nicht den\_die gleichen Arbeitgeber\_in

---

<sup>5</sup> Dies zeigt sich besonders eindrücklich bei Kurierdiensten und Paketzusteller\_innen. Hier werden Lieferant\_innen von Subunternehmen im Ausland zugekauft, die dann meist mit hohen Arbeitszeiten, niedrigen Löhnen oder unzureichendem Arbeitsschutz konfrontiert sind. Der Zukauf ausländischer Arbeitskraft ist oft direkt intendiert, betriebliche Mitbestimmung zu verhindern (ver.di, 2023).

haben und somit unklar bleibt, wer in welchen Strukturen ein Mitbestimmungsrecht haben soll.

Darüber hinaus sorgt der Trend der „Entbetrieblichung“ für die weitere Aufspaltung von Arbeitnehmer\_innen. Betreiber\_innen externer online-Plattformen inszenieren sich hier als Intermediäre, um den Eindruck einer hierarchielosen Organisation zu erzeugen (z.B. Uber, Lieferando oder Amazon Mechanical Turk). Arbeitnehmer\_innen, die ihre Arbeitsaufträge über jene Plattformen beziehen, verstehen sich oft als Freelancer\_innen und arbeiten auf einer Gig-Basis, das bedeutet, dass sie keine langfristigen Verträge mit dem Unternehmen selbst haben, sondern pro Auftrag bezahlt werden. Dadurch vermeiden die Unternehmen, den Status ihrer Arbeitnehmer\_innen als solche anzuerkennen, üben aber gleichzeitig durch digitale Infrastruktur engmaschige Kontrolle und Steuerung aus (Krause, 2024, S. 470). Somit laufen Arbeitnehmer\_innen, die ihre Arbeit über solche Plattformen beziehen, Gefahr, in Demokratisierungsprozessen übersehen zu werden, da sie als relevante Subjekte gar nicht erst erkannt werden.

Im deutschen Kontext im Besonderen kommt zudem noch die Schwierigkeit hinzu, dass ein Gesetz die physische Präsenz aller Teilnehmer\_innen der Wahlversammlung zur Wahl eines Betriebsrates fordert. Dies behindert die Digitalisierung der betrieblichen Mitbestimmung massiv. Insbesondere, wenn dies für Arbeitnehmer\_innen eine lange Anreise bedeutet, kann dies zum Problem werden (Falko, 2022). Wie auch Ogolla et al. (2020, S. 71) feststellen, ist dabei ebenfalls eine Herausforderung die digitale „literacy“ von Arbeitnehmer\_innen, also ihre Fähigkeiten im Umgang mit Apps und Software generell<sup>6</sup>. Die Einführung solcher Anwendungen muss begleitet werden, da ansonsten gewisse Gruppen (junge Arbeitnehmer\_innen, jene mit mehr Zeit) stärker profitieren als andere. Die aktuelle Deutsche Bundesregierung hält in ihrem Koalitionsvertrag fest: „Wir werden die Mitbestimmung weiterentwickeln. Wir ermöglichen Online Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen zusätzlich als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten. Zusätzlich soll die Option, online zu wählen, im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden“ (Deutsche Bundesregierung, 2025). Inwiefern dies jedoch tatsächlich umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

---

<sup>6</sup> Das gilt natürlich auch für alle anderen Stufen der Transformation hin zur digitalen betrieblichen Mitbestimmung, ist in diesem initialen Schritt aber besonders wichtig, da hier noch keine regelmäßige Übung mit jenen Tools zu erwarten ist.

Darüber hinaus stellen wir eine allgemeine Entgrenzung in der Arbeitswelt fest. Die sogenannte „Work-Life-Balance“ wird ignoriert durch ein Übertreten von Arbeitsinhalten in Bereiche, die bisher dem Privaten vorbehalten waren. Dies ist ebenfalls eine Folge der steigenden Digitalisierung bzw. Entbetrieblichung und zeigt sich vor allem durch eine Erwartungshaltung an die ständige Erreichbarkeit von Arbeitnehmer\_innen mittels Handy oder Laptop. Hier stellt sich eine besondere Herausforderung für die Implementation und Nutzung von z.B. Betriebsrats-Apps dar. Die zusätzliche Erreichbarkeit der Arbeitnehmer\_innen durch ihre Repräsentant\_innen könnte, statt hilfreich, als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden. Während dies bei der dargestellten App und der Wahlplattform ein eher latentes Problem ist, ist dies bei der unternehmenseigenen Plattform, die auch vom Betriebsrat genutzt werden kann (siehe das Beispiel der Enterprise Social Softwares, Ogolla et al., 2020) eher problematisch.

Zuletzt ist noch einmal herauszustellen, dass es eine besondere Herausforderung darstellt, dem normativen Anspruch nach interpersonellen Austausch mit digitalen Tools nachzukommen. Alle in diesem Abschnitt dargestellten Probleme weisen speziell auf die immer größer werdende Trennung von Arbeitnehmer\_innen untereinander hin. Der soziale Kontakt der Arbeitnehmer\_innen miteinander ist unverzichtbar für ein florierendes und besonders für ein nach demokratischen Maßstäben organisiertes Unternehmen. Wir wollen hier deutlich machen, dass, wenn die Transformation zur digitalen betrieblichen Mitbestimmung Früchte tragen soll, es besonders relevant ist, den Übergang zwischen interaktivem Austausch in Online-Foren und -Chats zu ebenfalls physischen Treffen und Gesprächen zu beachten. Keineswegs fordern wir eine ausschließlich digital organisierte betriebliche Mitbestimmung, erachten sie aber als sehr hilfreich, um den demokratisch organisierten Arbeitsplatz zukunftstauglich zu machen.

## *VI Conclusio*

In diesem Beitrag haben wir zunächst die demokratische Relevanz der Arbeit kurz umrissen. Mit Verweis auf grundlegende und aktuelle Arbeiten dazu und zum Thema Arbeitsplatzdemokratie haben wir anschließend drei normative Ansprüche der Literatur entnommen und festgestellt, dass arbeitsplatzdemokratische Mittel zur (1) Legitimation der Demokratie und ihrer Akteur\_innen beitragen, dass sie (2) die politische Bildung fördern und (3) die interpersonelle Interaktion stärken sollen. Vor der Folie dieser drei Ansprüche wurden schließlich zwei neue, digitale Tools beleuchtet, eine Betriebsrats-App und eine digitale Betriebsratswahlplattform.

Unser Text kann dazu beitragen, diese und andere digitale Tools in von der demokratietheorie gewünschte Richtungen zu entwickeln und kann daher arbeitsplatzdemokratische Praktiker\_innen unterstützen. Andererseits möchten wir auf diesem Weg auf den weiteren sozialwissenschaftlichen und philosophischen Forschungsbedarf zu den Auswirkungen dieser neuen arbeitsplatzdemokratischen Praxen hinweisen.

*VII Literatur- und Quellenverzeichnis*

- Anderson, E. (2017) *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*. Princeton University Press. Available at:  
<https://doi.org/10.1515/9781400887781>.
- Andreas, S. (2021) 'Die schwierige Wahl der Wahl', *Magazin Mitbestimmung*. Available at:  
<https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-33656.html>.
- 'App Betriebsrat Wissen' (no date). W.A.F. Institut für Betriebsräte-Fortbildung AG. Available at: <https://www.waf-seminar.de/app#wissen>.
- Atzeni, M. (2016) 'Capitalism, workers organising and the shifting meanings of workplace democracy', *Labor History*, 57(3), pp. 374–389. Available at:  
<https://doi.org/10.1080/0023656X.2016.1184043>.
- Blühdorn, I. (2024) *Simulative Demokratie: neue Politik nach der postdemokratischen Wende*. Originalausgabe, 3. Auflage. Berlin: Suhrkamp (edition suhrkamp, 2634).
- Dahl, R.A. (1985) *A preface to economic democracy*. Berkeley: University of California Press (Quantum books).
- Deutsche Bundesregierung (2025) 'Verantwortung für Deutschland – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD'. Available at:  
<https://www.cdu.de/app/uploads/2025/04/Koalitionsvertrag-%E2%80%93-barrierefreie-Version.pdf>.
- Durand, C. (2020) *Techno-féodalisme: critique de l'économie numérique*. Paris: Zones.
- Falko, B. (2022) 'Kein Betriebsrat im digitalen Schnellverfahren', 6 April. Available at:  
<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-kein-betriebsrat-im-digitalen-schnellverfahren-55956.htm> (Accessed: 26 September 2025).
- Frega, R., Herzog, L. and Neuhäuser, C. (2019) 'Workplace democracy—The recent debate', *Philosophy Compass*, 14(4), p. e12574. Available at:  
<https://doi.org/10.1111/phc3.12574>.
- Gheaus, A. and Herzog, L. (2016) 'The Goods of Work (Other Than Money!)', *Journal of Social Philosophy*, 47(1), pp. 70–89. Available at: <https://doi.org/10.1111/josp.12140>.

- Haipeter, T. (2022) 'German Trade Unions and the Digital Revolution', *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), pp. 301–323. Available at:  
<https://doi.org/10.5209/crla.78214>.
- Hassan, B. (2024) 'Workplace democracy and democratic legitimacy in Europe', *Economic and Industrial Democracy*, 45(2), pp. 389–414. Available at:  
<https://doi.org/10.1177/0143831X231161837>.
- Hegel, G.W.F. (2021) *Grundlinien der Philosophie des Rechts oder Naturrecht und Staatswissenschaft im Grundrisse: mit Hegels eigenhändigen Notizen und den mündlichen Zusätzen*. 17. Auflage 2021, neu edierte Ausgabe. Edited by E. Moldenhauer. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Werke : [auf der Grundlage der Werke von 1832 - 1845 neu edierte Ausgabe] / Georg Wilhelm Friedrich Hegel. [Red. Eva Moldenhauer ...], 7).
- Herzog, L. and Zacka, B. (2019) 'Fieldwork in Political Theory: Five Arguments for an Ethnographic Sensibility', *British Journal of Political Science*, 49(2), pp. 763–784. Available at: <https://doi.org/10.1017/S0007123416000703>.
- Honneth, A. (2025) *Der arbeitende Souverän: eine normative Theorie der Arbeit*. Berlin: Suhrkamp.
- Jirjahn, U. and Le, T.X.T. (2024) 'Political spillovers of workplace democracy in Germany', *Annals of Public and Cooperative Economics*, 95(1), pp. 5–31. Available at:  
<https://doi.org/10.1111/apce.12451>.
- Klebe, T. (2021) *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Basiskommentar mit Wahlordnung*. 22th ed. Frankfurt: Bund Verlag (Basiskommentare).
- Kösling, R. (no date) 'Experten Interview mit POLYAS: Digitalisierung von Betriebsratswahlen', [agentur-consilium.de](https://agentur-consilium.de). Available at:  
[https://agentur-consilium.de/2022/03/28/experten-interview-digitalisierung-von-betriebsratswahlen/?utm\\_source](https://agentur-consilium.de/2022/03/28/experten-interview-digitalisierung-von-betriebsratswahlen/?utm_source).

Krause, R. (2024) 'Betriebliche Mitbestimmung ohne Betrieb? Zur Basis der betrieblichen Interessenvertretung bei digitalen Arbeitsstrukturen', *Kritische Justiz*, 57(4), pp. 466–480. Available at: <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2024-4-466>.

Mansbridge, J.J. (1983) *Beyond Adversary Democracy*. Chicago: University of Chicago Press.

meinbr.online (no date) 'meinBR-App. Die Arbeit des Betriebsrats wird sichtbar'. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH. Available at: <https://start.meinbr.online>.

Morozov, E. (2022) 'Critique of Techno-Feudal Reason', *New Left Review*, (133/134), pp. 89–126.

Munzert, S. and Ramirez-Ruiz, S. (2021) 'Meta-Analysis of the Effects of Voting Advice Applications', *Political Communication*, 38(6), pp. 691–706. Available at: <https://doi.org/10.1080/10584609.2020.1843572>.

Nachtwey, O. (2016) *Die Abstiegs-gesellschaft: über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. 2. Auflage. Berlin: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 2682).

Nienhüser, W. et al. (2018) *Was Menschen über Mitbestimmung denken: empirische Analysen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Study / Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 408 (Dezember 2018)).

ÖGB-Verlag (2025) 'Mein Betriebsrat – meine App', *Arbeit und Wirtschaft Blog*, 27 May. Available at: <https://www.arbeit-wirtschaft.at/mein-betriebsrat-meine-app/>.

Ogolla, S. et al. (2020) *Digitale Partizipationsplattformen und betriebliche Mitbestimmung: eine empirische Analyse des Einsatzes von Enterprise Social Software (ESS) in der betrieblichen Praxis*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Study / Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 443).

On Falling (2024). *Frenetic Films*.

Pateman, C. (1970) *Participation and democratic theory*. Repr. Cambridge: Cambridge Univ. Pr.

Petitpas, A., Jaquet, J.M. and Sciarini, P. (2021) 'Does E-Voting matter for turnout, and to whom?', *Electoral Studies*, 71, p. 102245. Available at:

<https://doi.org/10.1016/j.electstud.2020.102245>.

polyas (no date) POLYAS Vision: Digitale Demokratie. Available at:

<https://www.polyas.de/ueber-polyas/digitale-demokratie>.

Rybnikova, I. (2022) 'Spillover effect of workplace democracy: A conceptual revision',

*Frontiers in Psychology*, 13. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.933263>.

Smith, A. et al. (1997) 'The Glasgow edition of the works and correspondence of Adam

Smith. 2 Vol. 2: An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations /

general eds. R. H. Campbell and A. S. Skinner. Textual ed. W. B. Todd', in. Oxford:

Oxford Univ. Press.

Srnicek, N. (2019) *Platform capitalism*. Reprinted. Cambridge Malden, MA: Polity (Theory redux).

Steindl, I. (2020) 'Coverstory: Immer bei der Hand', *Arbeit&Wirtschaft*, 6 September, pp.

6–10.

Stettes, O. (2016) 'Digitaler Wandel: Keine Bedrohung für betriebliche Mitbestimmung',

IW-Kurzbericht [Preprint], (73).

Strankmann, F. (2024) 'Referentenentwurf: Online-Betriebsratswahlen und Union Busting als

Offizialdelikt?', *betriebsratspraxis24.de*, 25 October. Available at:

<https://www.betriebsratspraxis24.de/betriebsratswahl/referentenentwurf-online-betriebsratswahlen-und-union-busting-als-offizialdelikt-17569/>.

Varoufakis, Y. (2024) *Technofeudalism: what killed capitalism*. London: Vintage.

ver.di (2023) *Paketdienst-Branche: Gutachten befürwortet Verbot von Subunternehmen*,

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Available at:

<https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++09c92e3c-53b1-11ee-bbf5-001a4a16012a> (Accessed: 28 September 2025).