Abstract für ein Policy Paper für den TRACK #2: Interessen organisieren: Strategien und Konfrontationen, Maximilian Locher, Maximilian.Locher@uni-wh.de

Interessen digital organisieren? Über Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung für die betriebliche Interessensorganisation

Die moderne Organisation ist ohne die Organisation von Interessen nicht denkbar: Qua Hierarchie verteilt sie Entscheidungsrechte auf verschiedene Positionen und die darin vermuteten Interessen. Über den Zuschnitt von Abteilungen und Teams unterbricht sie Kommunikationszusammenhänge, und ermöglicht erst dadurch Spezialisierung und die Organisation und Ausdifferenzierung funktionsspezifischer Interessen. Die Organisation von Interessen ist mit der formalen Organisation scheinbar geklärt, warum sie dann neu thematisieren? Der Grund hierfür wird in der Industriesoziologie seit Jahrzehnten in der kapitalistischen Prägung dieser formalen Organisation durch die Eigentumsverhältnisse der Organisation gefunden, die davon ausgehend dann diese kapitalistische Interessenorganisation ausgleichende Formen der Interessenorganisation thematisiert und problematisiert. Erscheint die kapitalistische Interessenorganisation aber schon qua formaler Organisation durchgesetzt, stellt sich umso mehr die Frage nach der konkreten Art und Weise der Organisation der mit ihr konkurrierenden Interessen immer wieder neu – und das in Zeiten eines grundlegenden Umbruchs der Gesellschaft mit der Einführung digitaler Medien mit Nachdruck¹ und in einer noch wenig analytisch durchdrungenen Weise.

Vor diesem Hintergrund wird sich die hier skizzierte Arbeit in einem ersten Schritt auf die Frage zurückwerfen, was es in einem systemtheoretischen Sinne bedeutet, im Kontext einer bereits bestehenden Organisation Interessen zu organisieren, und welche Leistungen hierunter sublimiert werden.² Dabei soll nicht der Fehler begangen werden, bestehende "Organe der Mitbestimmung"mit dem derart näher bestimmten sozialen Phänomen der Organisation von Interessen in Organisation zu verwechseln.

Über diesen Weg wird die Arbeit nach dem Stand erster Vorüberlegungen vier relevanten Operationen identifizieren, deren sinnvoller Verbund die Organisation von Interessen in Organisation wahrscheinlich macht: 1) Das Erkennen Themen, denen im Lichte der Interessen in der Organisation Relevanz zukommt; 2) das Erkennen bzw. Erheben der vorliegenden Interessen zum Thema; 3) das Integrieren und Ausrichten einer mitunter sehr diversen Interessenlage zur Thematik; 4) das Einbringen der Interessen in das Entscheiden der Organisation. Ein solcherart ausdifferenzierter Blick auf die Organisation von Interessen in Organisationen wird es erlauben, auf der Grundlage empirischer Forschungen der Arbeits- und Industriesoziologie entlang dieser vier Operationen herauszuarbeiten, was die Digitalisierung für die Organisation von Interessen in Unternehmensorganisationen bedeutet.

Im Anschluss sollen populär vertretene Lösungsansätze angesichts jeweils ungeordnet insinuierter Herausforderungen diskutiert und kritisiert werden, weil sie Probleme und Herausforderungen nur verschieben, und einen allzu partikularen Blick auf Interessenorganisation vorschlagen. Zu diesen Ansätzen

¹ Vgl. Baecker (2007), Studien zur nächsten Gesellschaft.

² Hierfür soll auf die von Niklas Luhmann vorgelegte systemtheoretische Organisationssoziologie in seinem 2000 erschienen Werk "*Organisation und Entscheidung"* zurückgegriffen werden, in dem er die Organisation als sich qua Entscheidungen reproduzierendes soziales System charakterisiert.

Abstract für ein Policy Paper für den TRACK #2: Interessen organisieren: Strategien und Konfrontationen, Maximilian Locher, Maximilian.Locher@uni-wh.de

wird das Pochen auf das Interessement von Personalverantwortlichen gezählt, das erst effektive Interessenorganisation ermögliche³ (Fokus auf Aspekt (1)); die metaphysische Suche und das Unterstellen der Existenz von Klassen,⁴ die einen objektiven Blick auf Interessen nahelegt und damit die mühselige, aber notwendige empirische Erhebung von Interessen ausklammert (ad (2)); das Insistieren auf direktdemokratische Mittel zur Aggregation von Interessen, die das Entscheiden aber so stark simplifiziert und sachlich eingrenzt, dass eine Ausrichtung von Interessen unwahrscheinlich wird⁵ (ad (3) & (4)); und der nicht enden wollende Verweis, dass das Betriebsverfassungsgesetz maßgeblicher Ermöglicher wie Begrenzer von Interessenorganisation sei, und jenseits davon der Organisation von Interessen die Hände gebunden seien⁶ (ad (4)).

Um nicht auf der Negation von bestehenden Ansätzen zu verharren und so die aus der Negation möglich wie nötig werdende Markierung eines neuen positiven Gestaltungsansatzes nicht auszulassen, soll daraufhin in Ansätzen herausgearbeitet werden, was es braucht, um die Irritationen rund um die Digitalisierung im Sinne einer entlang der vier vorgeschlagenen Kriterien effektiven Interessenorganisation zu nutzen. Dabei wird nicht zuletzt deutlich werden, dass die Digitalisierung selbst Möglichkeiten präsentiert, die es Interessenorganisation ermöglicht, den Herausforderungen der Digitalisierung beizukommen, und das situative Auftreten von Kontra-Organisationen gegen die kapitalistische formale Organisation wahrscheinlicher zu machen.

Literatur:

Baecker, D. (2007), Studien zur nächsten Gesellschaft, Frankfurt am Main.

Dörre, K. (2002), Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus: eine Studie aus dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Opladen.

Luhmann, N. (2000), Organisation und Entscheidung, 1. Auflage, Opladen/Wiesbaden.

Hoßfeld, H. & Nienhüser, W. (2008), *Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure. Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen*, Frankfurt am Main.

Rehder, B. (2006), Legitimitätsdefizite des Co-Managements: Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, *Zeitschrift für Soziologie*, 35(3), S. 227-242.

Trinczek, R. (1989), Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion: Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen, *Zeitschrift für Soziologie*, 18(6), S. 444-456.

Tulius, K. & Wolf, H. (2012), Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes?, *Industrielle Beziehungen*, 19(4).

³ Vgl. hierzu in Ansätzen Tulius & Wolf (2012).

⁴ Vgl. zu einer Kritik dieses Beharrens für die Belegschaftsstrukturen Rehder (2006), S. 231.

⁵ Vgl. zu einer Infragestellung der Direktdemokratie als Instrument von Betriebsratsarbeit Dörre (2002).

⁶ Vgl. zu Dezentralisierungstendenzen Trinczek (1989), S. 445 f. und auch Nienhüser & Hoßfeld (2008).