

**Wie hältst Du's mit dem Menschen?  
Über die Reflexion des Menschenbilds durch die Organisation im  
sich digitalisierenden Kapitalismus**

**Abstract zu einem Beitrag zum Momentum-Kongress 2020,  
Track 6 zu „Kapitalismus und Demokratie: ökonomische Macht zähmen“**

**Einreichender: Maximilian M. Locher**

**[Maximilian.Locher@uni-wh.de](mailto:Maximilian.Locher@uni-wh.de)**

**Pforzheim, den 19.04.2020**

Prominente Einlassungen der Arbeitssoziologie zur Digitalisierung von Organisationen unterscheiden unter unterschiedlichen Titeln in erster Linie zwischen menschen- und technikzentrierte Szenarien des Umgangs mit digitalen Medien in Betrieben.<sup>1</sup> In den menschenzentrierten Szenarien werden digitale Medien vor allem für die Unterstützung von Menschen und ihre Bedürfnisse und Anforderungen im konkreten Arbeitskontext genutzt, während im technikzentrierten Szenario zugunsten von Effizienzversprechen an die Grenze der Leistungsfähigkeit digitaler Technologie gegangen wird und dementsprechend die Folgen für die Menschen zur tendenziell unbeobachteten Nebenfolge werden.

Mit dem Entwurf dieser unterschiedlichen Szenarien adressiert die Arbeitssoziologie, medientheoretisch anschließbar, die Gestaltbarkeit digitaler Medien im Sinne ihrer variablen Ausformbarkeit. Allerdings behält und reproduziert sie dabei ein (problematisches) ontologisches Verständnis von *dem Menschen*, und *der Technik*, auf die sie angewiesen ist, wenn sie Zentrierungen der Praxis diagnostizieren und dementsprechend Digitalisierungsstrategien unterscheidbar machen möchte. Die im Rahmen des hier skizzierten Beitrags eingeführte und reflektierte Empirie aus dem BMBF-Projekt KILPaD („Kommunikation, Innovation und Lernen in der Produktionsorganisation unter Bedingungen agiler Digitalisierung“) legt dahingegen etwas anderes nah. Denn in den Äußerungen von HierarchInnen aus Geschäftsführung und Produktionsleitung zeigt sich vielmehr, dass hier in erster Linie Fragen des Menschenbildes, eigeninitiiert, gestellt und reflektiert werden.

Dieser Beitrag soll herausarbeiten, wie diese philosophisch anmutenden Auseinandersetzungen zu verstehen sind und wird versuchen sie darauf zurückzuführen, dass mit der Digitalisierung und der Neugestaltung von Arbeitsbeziehungen die zentrale Frage der Steuerbarkeit<sup>2</sup> bzw. Selbststeuerung von Menschen und Fragen entsprechender Kontrollnotwendigkeiten oder Vertrauensmöglichkeiten berührt werden. Je nach Ausformung der Digitalisierung können Arbeitende in Organisationen mehr oder weniger überwacht, mehr oder weniger kontrolliert, oder auch mehr oder weniger in neue Fähigkeiten des souveränen Umgangs mit Arbeit und Organisation gebracht werden. Da Digitalisierung in Organisation immer auch entschiedene Digitalisierung ist,<sup>3</sup> wird die Frage der entsprechenden Ausgestaltung zum Bezugsproblem auf Seiten der EntscheidungsträgerInnen.

Ausgehend von dieser Beobachtung soll im hier skizzierten Beitrag untersucht werden, wann diese Menschenbildfragen sich in Hierarchien stellen, und ob sich diese vor allem da stellen, wo der

---

<sup>1</sup> Vgl. zu solchen Dichotomien aus der Arbeits- und Industriesoziologie Brödner 2017, Hirsch-Kreinsen 2014 & Niehaus 2017.

<sup>2</sup> Vgl. zur in diesem Bezug referierten kybernetischen Steuerlehre die Einführung von Claus Pias (2003).

<sup>3</sup> Vgl. zur Begründung dieser Annahme Luhmann (2000), der die Reproduktion von Organisation auf die Reproduktion von Entscheidungszusammenhängen zurückführt.

Umgang mit den Menschen in der Arbeit nicht Sache der Aushandlung der mitunter auch konflikthaften Aushandlung zwischen Gremien der Mitbestimmung und der Hierarchie werden.

Daraus ableitend wird dieser Beitrag reflektieren, wie solche Aushandlungen zu strukturieren sind, wenn mit der konkreten Strukturierung von Medien in Organisation die Humanisierung von Arbeit und des kapitalistischen Wirtschaftens entscheiden wird. Denn spätestens seit Michel Foucaults Untersuchungen des Bentham'schen Panoptikums<sup>4</sup> kann man wissen, dass die Medialität(en) von Organisationen ein entscheidender Faktor dafür ist, welche Freiheitsgrade Menschen in ebenjenen Organisationen in Anspruch nehmen (können).

## Literatur

Brödner, P. (2017), Die dritte Welle der >>automatischen Fabrik<< - Mythos und Realität semiotischer Maschinen, in: Banse, G.; Busch, U. & Thomas, M. (Hg.): *Digitalisierung und Transformation. Industrie 4.0 und digitalisierte Gesellschaft*, Abhandlungen der Leibniz-Sozietät der Wissenschaften Band 49, Berlin: trafo Wissenschaftsverlag 2017, 165-184.

Foucault, M. (1994), *Überwachen und Strafen: Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Hirsch-Kreinsen, H. (2014), Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“, *WSI Mitteilungen*, 6/2014, S. 421-429.

Luhmann, N. (2000), *Organisation und Entscheidung*, 1. Aufl., Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Niehaus, J. (2017), *Mobile Assistenzsysteme für Industrie 4.0: Gestaltungsoptionen zwischen Autonomie und Kontrolle*, Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) (hrsg.), abgerufen am 07. März 2018 unter: [http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/FGW-Studie-I40-04-Niehaus-A1-web-komplett.pdf](http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-I40-04-Niehaus-A1-web-komplett.pdf).

Pias, C. (2003), *Die Epoche der Kybernetik: Drei Vorlesungen*, Kollegiatur der Alcatel SEL Stiftung für Kommunikationsforschung und des Stiftungs-Verbundkollegs Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Wintersemester 2002/03.

---

<sup>4</sup> Vgl. zur Veränderung der Selbstbeobachtung in Folge des Gefühls des Beobachtetwerdens Foucault (1994).