

SOZIALE SYSTEME

ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGISCHE THEORIE

Call for Papers

„Organisation und Digitalisierung“

Themenheft

Hrsg. von Sven Kette und Veronika Tacke

Die Diagnose einer fortschreitenden Digitalisierung gehört zu den prominenteren Beschreibungen aktueller Prozesse gesellschaftlichen Wandels. In praktisch allen Gesellschaftsbereichen halten digitale Beobachtungs-, Kommunikations- und Entscheidungsformate Einzug, welche etablierte Formate teils verdrängen, sie häufig aber ergänzen oder radikalieren und damit zu einer Beschleunigung von Kommunikations- und Entscheidungsprozessen beitragen. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass der soziologische Literaturbestand, der sich solchen Phänomenen widmet, in den letzten Jahren stark angewachsen ist. Auffällig ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Debatte bislang vor allem mit Blick auf *gesellschaftliche* Dynamiken und Effekte geführt wird (z.B. hinsichtlich von Fragen der Diskriminierung, der Reproduktion sozialer Ungleichheit oder wachsender Machtasymmetrien aufgrund neuer Intransparenzen). Demgegenüber ist bislang kaum zur Kenntnis genommen und schon gar nicht systematisch in Rechnung gestellt worden, dass die Digitalisierung – also die Inanspruchnahme digitaler Technologien der Beobachtung, Kommunikation und Entscheidung – sich weithin *im Kontext formaler Organisationen* vollzieht. So finden sich zwar eine Reihe von empirischen Fallstudien zum Einsatz digitaler Techniken bei der polizeilichen Ermittlungsarbeit (Brayne 2017; Bennett Moses/Chan 2016), im Kontext von Jugendschutzbehörden (Eubanks 2018), im Rahmen von Kreditvergabeentscheidungen (Citron/Pasquale 2014) oder innerhalb von Versicherungen (Cevolini/Esposito 2020). Die Tatsache, dass es sich bei all diesen Verwendungszusammenhängen um Organisationen handelt, wird dabei jedoch allenfalls erwähnt, nicht aber auf der Grundlage eines theoretisch elaborierten Verständnisses von Organisationen systematisch auf seine Konsequenzen hin befragt (siehe aber programmatisch: Büchner 2018).

Vor dem Hintergrund dieses Desiderats und ausgehend von der Annahme, dass es sich bei formalen Organisationen um einen eigenen und eigenlogischen Typ sozialer Systeme handelt, dessen Bedeutung für das Operieren der modernen Gesellschaft zudem kaum überschätzt werden kann (Luhmann 1984; 2000), möchte das geplante Themenheft der Zeitschrift „Soziale Systeme“ explizit den Zusammenhang von Organisation und Digitalisierung beleuchten. Dabei stehen insbesondere zwei sich wechselseitig ergänzende Forschungsperspektiven im Fokus: 1) Inwiefern verändert der

Einsatz digitaler Technologien bekannte organisationale Operationsweisen? 2) Inwiefern erfahren digitale Technologien durch ihren Einsatz in organisierten Kontexten eine spezifische Zurichtung?

Digitalisierung verstehen wir dabei als ein Bündelbegriff, der es erlaubt, recht heterogene Phänomene des Einsatzes digitaler Technologien zu thematisieren. Zugleich und deswegen macht er es aber für jeweilige Beiträge auch erforderlich, eine Präzisierung des jeweils fokussierten Phänomens vorzunehmen. Willkommen sind insbesondere Beiträge, die sich einer der folgenden drei Frageperspektiven widmen:

1. Organisation und Entscheidung

Formale Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich über die Kommunikation von Entscheidungen konstituieren und reproduzieren. Diese fundamentale Bedeutung, welche Entscheidungen für das Verständnis von Organisationen zukommt, wird von zahlreichen Theorien geteilt (siehe nur Brunsson 1985; March 1988; Luhmann 1988; 2000). Zugleich ist in empirischer Hinsicht bereits heute zu beobachten, dass in zahlreichen Organisationstypen (etwa Krankenhäusern, Versicherungen, Banken oder öffentlichen Verwaltungen) unterschiedliche digitale Infrastrukturen (z.B. Algorithmen, Big Data) zur Entscheidungsunterstützung und -vorbereitung zum Einsatz kommen. Vor diesem Hintergrund interessiert in einem ersten Themenfeld die Frage, ob und inwiefern digitale Technologien organisationale Entscheidungsprozesse verändern. Mögliche Forschungsfragen wären zum Beispiel: Inwieweit verändern Digitaltechnologien organisationale Entscheidungsprozesse? Welche Folgeprobleme entstehen durch den Einsatz digitaler Technologien der Entscheidungsunterstützung? Wie werden Verantwortlichkeiten und Leistungen im Kontext digital gestützter Entscheidungsprozesse zugeschrieben?

2. Formalität und Informalität

Eine zweite Frageperspektive fokussiert Digitalisierungsaspekte im Lichte der Differenz von Formalität und Informalität (Luhmann 1964). Die Erkenntnis, dass Organisationen mit dem Mechanismus der Formalisierung zwar über einen besonderen Modus der Erwartungssicherung verfügen, sie sich gleichzeitig aber nicht allein von ihrer Formalstruktur her verstehen lassen, gehört zum Grundbestand organisationssoziologischer Einsichten (Roethlisberger et al. 1967; Luhmann 1964; Küpper/Ortmann 1988; Crozier/Friedberg 1993). Soweit über die Einführung digitaler Technologien formal entschieden wird, weisen Digitalisierungsprojekte in Organisationen generell einen Formalitätsbias auf. Sie stellen Leistungsversprechen dar, die sich aus einer Formalstruktur der Organisation ableiten. Soziologisch komplettieren lässt sich eine solche ‚halbierte Perspektive‘ der Formalität jedoch nur, wenn auch die Bedeutung informaler Strukturen erfasst wird. So kann man etwa fragen, ob, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen die Digitalisierung organisatorischer Prozessabläufe Formalität in dem Sinne ‚verhärtet‘, dass lokale Entscheidungen in ihrem Spielraum so beschränkt werden, dass ein Ausweichen auf informale Wege unvermeidlich wird, um angemessene Lösungen zu erzeugen. Dabei dürfte mit empirischer Varianz im Verhältnis von Formalität und Informalität zu rechnen sein. Entsprechende Fragen in diesem Kontext wären zum Beispiel: Inwiefern hemmt oder befördert der Einsatz digitaler Technologien informale Strukturen? Inwiefern gelingt möglicherweise der Gebrauch digitaler Technologien überhaupt nur aufgrund fortlaufender informaler ‚Reparaturbemühungen‘? Inwiefern verändern sich durch den Einsatz

digitaler Technologien Chancen für informale Tauschprozesse und damit verbundene mikropolitische Konfigurationen?

3. Organisation und Interaktion

Die dritte Frageperspektive richtet sich auf Verschiebungen im Verhältnis von Organisation und Interaktion. Wenngleich schriftbasierte Kommunikation – schon für Zwecke der Zuordnung von Verantwortlichkeit – in Organisationen eine große Rolle spielt, nehmen Organisationen auf vielfältige Weise Interaktionen unter Anwesenden in Anspruch (Kieserling 1999). Formale Meetings, Sitzungen und Präsentationen zählen ebenso dazu wie die zahllosen informalen und kollegialen Spontankontakte, die es erlauben, Ideen auszutauschen und auszuprobieren, ohne, dass sie in das schriftliche Organisationsgedächtnis Eingang finden. Angesichts der nicht zuletzt im Zuge der Covid-19-Pandemie massiv ausgeweiteten organisatorischen Nutzung von digitalen Kommunikationstechnologien stellt sich die Frage nach den Folgen einer solchen Ersetzung von Face-to-Face-Kontakten durch Face-to-Screen-Kontakte. Wie verändern Video-Conference-Tools (z.B. *Zoom*, *Teams* etc.) Prozesse der Entscheidungsvorbereitung und Entscheidung? Welche Konsequenzen ergeben sich durch den Einsatz von interaktionsverdrängenden Technologien wie etwa *Slack*? Und wie gehen Organisationen mit diesen Veränderungen um?

Das Themenheft wird im Laufe des Jahres 2022 erscheinen. Mit diesem Heft möchten die HerausgeberInnen Aufsätze zu den genannten Frageperspektiven versammeln, um damit einen einschlägigen und signifikanten Beitrag zum Verständnis des Verhältnisses von Organisation und Digitalisierung zu leisten. In diesem Zusammenhang sind sowohl Aufsätze willkommen, die auf der Grundlage empirischer Forschungen zur Klärung des Verhältnisses von Organisation und Digitalisierung beitragen, wie auch solche, die eine konzeptionelle Weiterentwicklung leisten, um organisationale Digitalisierungsphänomene und -dynamiken theoretisch kontrolliert fassen zu können. Methodische oder theoretische Einschränkungen gibt es keine. Allerdings besteht das zentrale Anliegen darin, Beiträge zusammenzubringen, die Organisationen in ihrer Eigenlogik ernst nehmen und dadurch zu einer Fundierung gesellschaftlicher Digitalisierungsdiagnosen beizutragen vermögen.

Extended Abstracts (3-4 Seiten) werden bis zum 20. Februar 2021 erbeten. Auf dieser Grundlage wird kurzfristig über die Einladung zur Einreichung vollständiger Manuskripte entschieden, welche dann das Peer-Review-Verfahren von *Soziale Systeme* durchlaufen. Die Einladung zur Einreichung eines Manuskripts kann daher noch keine Garantie für eine Veröffentlichung sein. **Einsendeschluss für Manuskripte ist der 15. September 2021.**

Die Extended Abstracts schicken Sie bitte per Email an die beiden HerausgeberInnen des Themenhefts: sven.kette@unilu.ch, veronika.tacke@uni-bielefeld.de

Literatur

- Bennett Moses, Lyria / Chan, Janet (2016): Algorithmic prediction in policing. Assumptions, evaluation, and accountability. *Policing and Society* 28, 806-822.
- Brayne, Sarah (2017): Big data surveillance. The case of policing. *American Sociological Review* 82, 977-1008.
- Brunsson, Nils (1985): *The irrational organization. Irrationality as a basis for organizational action and change.* Chichester.
- Büchner, Stefanie (2018): Zum Verhältnis von Digitalisierung und Organisation. *Zeitschrift für Soziologie* 47, 332-348.
- Cevolini, Alberto / Esposito, Elena (2020): From pool to profile. Social consequences of algorithmic prediction in insurance. *Big Data & Society* 7, 1-11.
- Citron, Danielle Keats / Pasquale, Frank (2014): The scored society. Due process for automated predictions. *Washington Law Review* 89, 1-33.
- Crozier, Michel / Friedberg, Erhard (1993): *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation,* Frankfurt a. M.
- Eubanks, Virginia (2018): *Automating inequality. How high-tech tools profile, police, and punish the poor.* New York.
- Kieserling, André (1999): *Kommunikation unter Anwesenden. Studien über Interaktionssysteme.* Frankfurt a. M.
- Küpper, Willi / Ortmann, Günther (Hrsg.) (1988): *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen.* Opladen.
- Luhmann, Niklas (1964): *Funktionen und Folgen formaler Organisation.* Berlin.
- Luhmann, Niklas (1984): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie.* Frankfurt a. M.
- Luhmann, Niklas (1988): Organisation, in: Willi Küpper / Günther Ortmann (Hrsg.). *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen.* Opladen, 165-185.
- Luhmann, Niklas (2000): *Organisation und Entscheidung.* Opladen.
- March, James G. (Hrsg.) (1988): *Decisions and organizations.* New York, N.Y.
- Roethlisberger, F. J. / Dickson, W. J. / Wright, Harold A. (1967 [1939]): *Management and the worker. An account of a research program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne works.* Chicago, Cambridge, Mass.