

# ARBEIT

ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSFORSCHUNG,  
ARBEITSGESTALTUNG UND ARBEITSPOLITIK

## Call for Papers:

### Remote @ Distance. Zum Strukturwandel von Büroarbeitswelten

Dr. Ina Krause (Technische Universität Dresden)

Dr. Christian Gerhards (Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn)

Prof. Dr. Heike Jacobsen (Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg)

Arbeiten im „Büro“ steht im Zentrum der Alltagserfahrung vieler Erwerbstätiger. Die Arbeitswelt des Büros verändert sich durch technisch-organisatorische Maßnahmen, durch räumliche und zeitliche Flexibilisierung und weitere Entwicklungen am Übergang von der industriellen zur digitalen Moderne. Gerade in diesem Beschäftigungssegment lassen sich seit einigen Jahren sowohl im Hinblick auf die Veränderung von Arbeitsgegenständen (Jacobsen 2018) als auch in der Gestaltung und Steuerung von Arbeitsprozessen (Boes et al. 2018) intensive Veränderungsprozesse beobachten. Die weitgehende Digitalisierung der Arbeitsgegenstände (Texte, Grafiken, Bilder, Verwaltungsdaten, Informationen zu Arbeitsprozessen, Planungs- und Beratungsunterlagen etc.) sowie die Verlagerung der Ausführung, Steuerung und Kontrolle von Arbeitsprozessen in den Informationsraum (vgl. Baukrowitz/Boes 1996; Will-Zocholl 2021) und die nun im Zuge der Corona-Pandemie auch noch beschleunigte Virtualisierung der Arbeitskommunikation lassen das Bild der fordistisch-bürokratisch geprägten Büroarbeitswelt weiter verblassen und stellen vor allem die starke Präsenzkultur, die in vielen Büroarbeitskontexten bis dato gepflegt wird, intensiv in Frage.

Ausgehend von dieser Beobachtung erscheint es lohnend, in einem Schwerpunktheft der Zeitschrift ARBEIT den unterschiedlichen Facetten des Strukturwandels kaufmännischer, administrativer und technischer Tätigkeiten „im Büro“ im Zuge der Flexibilisierung, Digitalisierung und Virtualisierung (vgl. Will-Zocholl 2016; Krause 2019) dieser Arbeitswelten nachzugehen.

Die zur Einreichung erbetenen Beiträge sollen dabei näher beleuchten:

- (1) Wie verändern sich durch digital basierte Formen der Organisation von Arbeit (Remote-Work, Gig-Work, Crowd- und Cloud-Work) Arbeitsprozesse und Beschäftigungsverhältnisse, die bisher in Bürokontexten verortet waren? Zeichnen sich auf dem Arbeitsmarkt, in den Erwerbsbiografien und in den betrieblichen Personaleinsatzstrukturen bereits Effekte dieser Veränderungen ab?
- (2) Wie werden diese Veränderungsprozesse von den Beschäftigten erlebt? Wie werden in digitalisierten und zunehmend virtualisierten Arbeitswelten neue Autonomiespielräume genutzt und welchen Stellenwert nehmen demgegenüber Erfahrungen der technischen Kontrolle sowie der offenbar zunehmenden Arbeitsverdichtung und Arbeitsintensivierung ein? Mit welchen Entgrenzungs- und Entfremdungserfahrungen muss mittel- und langfristig durch die Ausweitung von Formen des mobilen Arbeitens oder des Distanzarbeitens im Homeoffice oder an dritten Orten gerechnet werden?

- (3) Welche neuen Formen des Lernens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden benötigt, um den digitalen und virtuellen Wandel der Arbeitswelt Büro zu unterstützen?
- (4) Welche Formen der Arbeitsorganisation etablieren sich? Welche organisationalen und zeitlich-räumlichen Gestaltungskonzepte werden eingesetzt, um beispielsweise das papierarme Büro nun in betrieblichen Büroarbeitskontexten endlich zu etablieren? Wie verändern sich Arbeitsumgebungen, wenn Informationen, Wissen und die zu bearbeitenden Arbeitsgegenstände in virtuellen Arbeitsteams transferiert und geteilt werden können? Und wie verändern neue Formen von Arbeitskommunikation – der Austausch in Video- und Telefonkonferenzen oder das plattformbasierte Wissens- und Beratungstool – den Arbeitsalltag im Büro? Gelingt in Distanzarbeitswelten kollegiale Zusammenarbeit in vergleichbarer Weise wie in Präsenzarbeitswelten?

Beiträge zu diesen Fragen können aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven geleistet werden. Es werden theoretische oder empirische Beiträge aus Arbeits- und Industriosozologie, Arbeitspsychologie, Arbeitswissenschaft, Arbeitsmarktforschung, Geschlechterforschung und Personalforschung erbeten. Interessant wären insbesondere international vergleichende Ansätze.

Bitte senden Sie ein ca. ein- bis zweiseitiges Abstract zu Ihrem Beitragsvorschlag bis spätestens **15. Mai 2022** an die Redaktion der Zeitschrift ARBEIT:

[frank.seiss@isf-muenchen](mailto:frank.seiss@isf-muenchen)

Sie erhalten von uns eine Rückmeldung bis zum **15. Juni 2022**.

Abgabetermin für Manuskripte mit maximal **45.000 Zeichen** ist der **30. September 2022**.

Die Beiträge sind vorgesehen für das **Heft 1/2023** der ARBEIT.

## Literatur

- Baukrowitz, Andrea, Andreas Boes (1996): Arbeit in der „Informationsgesellschaft“. Einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Rudi Schmiede (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin: edition sigma, 129–157
- Boes, Andreas, Tobias Kämpf, Barbara Langes, Thomas Lühr (2018) : „Lean“ und „agil“ im Büro: Neue Organisationskonzepte in der digitalen Transformation und ihre Folgen für die Angestellten. Bielefeld: Transcript
- Jacobsen, Heike (2018): Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess; in: Fritz Böhle, G. Günter Voß, Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. Wiesbaden: Springer, 233–262
- Krause, Ina (2019): Coworking Spaces: Windows to the Future of Work? Changes in the Organizational Model of Work and the Attitudes of the Younger Generation; in: Foresight and STI Governance, 13, 2, 52–60
- Will-Zocholl, Mascha (2016): Die Verlockung des Virtuellen: Reorganisation von Arbeit unter Bedingungen der Informatisierung, Digitalisierung und Virtualisierung; in: AIS-Studien, 9, 1, 25–42
- Will-Zocholl, Mascha (2021): Information Space(s); in: R. Appel-Meulenbroek, V. Danivska (Hg.): A Handbook of Theories on Designing Alignment between People and the Office Environment. London: Routledge, 82–92