

## Call for Papers

### Digitale Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen: Direkte und indirekte Effekte digitaler Technik

Gastherausgeber: Stefan Kirchner & Wenzel Matiaske  
Schwerpunktheft der **Industriellen Beziehungen**  
Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

Die Debatte zur aktuellen Phase der Digitalisierung in Industrie, Dienstleistung und Verwaltung ist in vollem Gange. Dieser neuerliche Digitalisierungsschub zeigt sich bisher vor allem in großen Schlagworten, wie Arbeiten 4.0, mobiles digitales Arbeiten, Industrie 4.0 oder Plattformökonomie. Derzeit wissen wir jedoch viel zu wenig darüber, was genau hinter diesen Schlagworten steckt und wie die entstehenden digitalen Arbeitswelten die Arbeitsbeziehungen verändern oder sich digitale Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen wechselseitig beeinflussen. Mit diesem Schwerpunktheft wollen wir ein erstes Resümee ziehen und festhalten, welche direkten und indirekten Effekte digitalisierter Arbeitswelten für die Arbeitsbeziehungen allmählich erkennbar werden oder bereits auszumachen sind.

Direkte Effekte der Digitalisierung für die Arbeitsbeziehungen beschreiben unmittelbare Veränderungen durch digitale Technik. Das umfasst beispielsweise die Einrichtung neuer Arbeitsplätze oder eine neue Arbeitsplatzgestaltung, beispielsweise durch mobiles digitales Arbeiten, aber auch die damit verbundenen neuen Qualifikationsanforderungen für die Beschäftigten. In der bisherigen Forschung werden positive, negative sowie ambivalente Effekte berichtet. Positiv erscheint hier das Potential digitaler Technik für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie eine Chance für Höherqualifizierung von Beschäftigten. Negative Auswirkungen zeigen sich möglicherweise in der Erosion von Arbeitsstandards und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, etwa durch systematisch ausgehebelte Regulierungen (bspw. Arbeitszeiterfassung, Mitbestimmung), abgesenkte Qualifikationsanforderungen, gesteigerte Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben, verstärktes Outsourcing (z.B. durch Crowdsourcing, Freelancer) oder durch vermehrte Kontrolle der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Insgesamt könnte sich das in ambivalenten direkten Effekten digitaler Technik für Arbeitsbeziehungen ausdrücken, wobei die verschiedenen positiv und negativ wirkenden Aspekte digitaler Technik die Arbeitsbeziehungen in jedem Fall neu konfigurieren.

Indirekte Effekte der Digitalisierung für die Arbeitsbeziehungen bezeichnen dagegen mittelbare Veränderungen durch die Einführung digitaler Technik. Das umfasst insbesondere Veränderungen, die in nachgelagerten Prozessen durch Digitalisierung ausgelöst werden. So setzt sich mit der Verbreitung digitaler Technik womöglich die Tendenz der Auflösung des Betriebes fort und erhält durch Digitalisierung eine neue Qualität. So stellt beispielsweise der Aufstieg der Plattformökonomie bisherige Organisationsmodelle und Regulie-

rungsansätze grundsätzlich in Frage. Dabei werden im Zuge der Digitalisierung Wertschöpfungsketten weiter reorganisiert und Zulieferbeziehungen neu ausgehandelt. Darüber hinaus verändern sich etablierte Marktordnungen und Industriestrukturen. Einerseits verschärft Digitalisierung den Wettbewerb um Preise, Qualität und Innovationsfähigkeit. Das beschleunigt beispielsweise Innovationszyklen, aber auch Logistikprozesse. Andererseits ermöglicht die Verbreitung digitaler Technik ganz neue Formen für den Austausch und die Mobilisierung der Beschäftigten und deren Interessenvertretung. Entsprechend verändert die Digitalisierung Arbeitsbeziehungen auch indirekt, etwa durch neue Marktstrukturen, reorganisierte Wertschöpfungsketten oder neuartige Mobilisierungsstrategien. Solchermaßen indirekte Effekte der Digitalisierung interessieren insbesondere in den Feldern der Mitbestimmung und der Tarifautonomie, ebenso wie in der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Vor diesem Hintergrund fordern wir zur Einreichung von empirischen und/oder theoretisch-konzeptionellen Beiträgen auf, die direkte und indirekte Effekte der Digitalisierung als Wechselwirkungen von digitalisierten Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen herausarbeiten. Dabei ist die Liste der genannten Beispiele thematisch nicht abgeschlossen und Beiträge aus den vielen unterschiedlichen Bereichen der Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sind ausdrücklich erwünscht.

### Zeitplan

31. Mai 2018: Einreichung eines Abstracts (ungefähr 2 Seiten mit max. 10000 Zeichen – Der Bezug zum Call for Papers sollte klar herausgestellt werden. Der zugrundeliegende Ansatz und die behandelte Fragestellung sollten ebenfalls explizit benannt werden, einschließlich einer kurzen Darstellung des beabsichtigten empirischen und/oder theoretisch konzeptionellen Vorgehens).

15. Juni 2018: Mitteilung über die Auswahl des Abstracts (ausgewählt wird nach Einschätzung der Passung mit dem Call sowie nach wissenschaftlicher Qualität und Relevanz des Beitrages).

30. September 2018: Frist für die Einreichung der „Full Paper“ für die Begutachtung. Die Manuskripte durchlaufen einen doppelt-blinden Begutachtungsprozess mit zwei Fachgutachtern.

30. November 2018: Rückmeldung anhand der Gutachten.  
Überarbeitungsphase

April 2019: Erscheinen des Heftes.

### Einreichung und Kontakt

Bitte senden Sie Ihr Abstract an folgende Adresse: [indbez@budrich-journals.de](mailto:indbez@budrich-journals.de).

Bei Fragen zum Sonderheft kontaktieren Sie gern die Gastherausgeber: Stefan Kirchner ([stefan.kirchner@gmail.com](mailto:stefan.kirchner@gmail.com)) oder Wenzel Matiaske ([matiaske@hsu-hh.de](mailto:matiaske@hsu-hh.de)).