

Mascha Will-Zocholl

# Topologien von Büroarbeit

## Raumkonstruktionen in physisch-virtuellen Arbeitsarrangements

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0012>

**Zusammenfassung:** Der Beitrag befasst sich mit der Rekonfiguration von Raum im Kontext von Wissensarbeit im Informationsraum. Dies geschieht entlang von theoretischen Ausführungen, die die Bedeutung der sozialen Konstruktion von Räumen hervorheben und dazu Raum in einer relationalen Perspektive verstehen. Da Büroarbeit, zumindest in Bezug auf den Umfang der Flexibilisierung des Arbeitsorts, aktuell am stärksten betroffen ist, wird danach gefragt, wie Wissensarbeiter:innen ihren Arbeitsraum erzeugen und welche Rolle dabei der (Arbeits-) Ort einnimmt. Es wird davon ausgegangen, dass die unmittelbare Umgebung der konkreten Arbeitsplätze im Informationsraum dabei in der einen oder anderen Weise mitwirkt. Zudem wird erwartet, dass die Gleichzeitigkeit von miteinander verwobenen Arbeitsräumen nicht ohne Konsequenzen bleibt. So fragt der Beitrag danach, was es für Menschen bedeutet, darin zu arbeiten, und welche Vorstellungen von Arbeitsplätzen und der Zusammenarbeit mit anderen sie entwickeln. Diese Fragen werden anhand von Fallbeispielen aus einer explorativen Studie zu Raumbezügen in der Arbeitswelt während der Pandemie sowie zweier älterer Studien vor allem auf Basis von Mental Maps und Interviews verfolgt.

**Schlüsselwörter:** Büroarbeit, Informationsraum, Homeoffice, Dualität von Raum, Mental Maps

## Topologies of office work

### Constructions of space in physical-virtual work arrangements

---

**Prof. Dr. Mascha Will-Zocholl**, Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS), Schönbergstraße 100, 65199 Wiesbaden, Deutschland.  
E-Mail: [mascha.will-zocholl@hoems.hessen.de](mailto:mascha.will-zocholl@hoems.hessen.de)

**Abstract:** The article deals with the reconfiguration of space in the context of knowledge work in the information space. This is done along theoretical lines that emphasise the significance of the social construction of spaces and understand space in a relational perspective. Since office work is currently the most affected, at least in terms of the extent of flexibilisation of the place of work, the subject of this paper is how knowledge workers create their working space and what role (working) place plays in this. It is assumed that the immediate surroundings of the concrete workplaces in the information space have an effect on this process. It is also expected that the simultaneity of interwoven workspaces will not remain without consequences. Thus, the paper asks what it means for people to work in them, and what notions of workplaces and collaboration with others they develop. These questions are pursued using case studies from an exploratory study on spatial relations in the world of work during the pandemic as well as two older studies, primarily on the basis of mental maps and interviews.

**Keywords:** Office work, information space, home office, duality of space, mental maps

## 1 Einleitung

Die öffentliche Diskussion um ortsunabhängige Arbeit wird vom Schlagwort „Homeoffice“ dominiert und kreist u.a. um Fragen nach der zukünftigen Rolle des Büros. Aktuelle Erhebungen gehen davon aus, dass rund ein Viertel der Beschäftigten derzeit zumindest teilweise im Homeoffice arbeitet (Destatis 2022) und viele das auch weiterhin tun wollen (Böckler Impuls 2021). ‚Vor Corona‘ lag die Quote je nach Erhebung in Deutschland bei maximal 13 Prozent (Destatis 2022). Dabei ist das Homeoffice nur eine Facette eines größeren Umbruchs, der sich bereits seit den späten 1990er Jahren abzeichnet und mit den heutigen Kapazitäten des Internets und der fortschreitenden Digitalisierung von Daten, Informationen und Arbeitsgegenständen eine neue Qualität erreicht hat. Diese Entwicklung bildete die Ausgangssituation für die Konzeptionalisierung des „Informationsraums“ (Baukrowitz/Boes 1996), der in der Zusammenarbeit von Menschen seine produktive Kraft entfaltet, egal an welchem Ort sie sich befinden. Dieser soziale Handlungsraum ermöglicht den Austausch, die Speicherung und Bearbeitung von Daten und Informationsobjekten (Boes u.a. 2017). Die Herausbildung des Informationsraums stellt eine einschneidende Veränderung der Bedingungen dar: War „Telearbeit“ eine entkoppelte Arbeitsform, die sich räumlich beschränkt auf relativ isoliert abzuarbeitende Tätigkeiten fokussierte und eher

als Verlängerung der schon zuvor ohne Computerunterstützung praktizierten Arbeit im häuslichen Büro konzipiert war, findet die Arbeit nun *im* Informationsraum statt. Dieser forciert den Wandel des Homeoffice oder anderer mobiler Arbeitsorte zu einem zugleich physisch bestimmten und virtuell vermittelten Raum. Im Kontext der Corona-Pandemie zeigte sich dies eindrucksvoll, indem sich plötzlich auch Menschen im „verordneten“ Homeoffice befanden, deren Arbeit zuvor als wenig ortsunabhängig galt, z.B. Hebammen oder Lehrer:innen.

Die Theorie des Informationsraums verweist darüber hinaus auf die veränderte Materialität von Arbeitsplätzen im Zuge der Digitalisierung und des fortschreitenden Einsatzes von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und insbesondere auf die Entstehung neuer Arbeitsräume. Dieser Ansatz betont sowohl die Materialität des Raumes als auch die Herausforderungen der parallelen Existenz von virtuellen Räumen und physisch bestimmten Arbeitsorten. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Topologien der Arbeit erheblich verändert. Arbeit wird flexibler und häufig dezentraler organisiert. Die Zusammenarbeit über Distanzen mit lokal und global verteilten (Team-)Kolleg:innen ist zur Normalität geworden. Dies gilt insbesondere für die unterschiedlichen Formen der Wissensarbeit.

Zentral in vielen der Diskurse, die sich um die Reorganisation von Arbeit und globale Arbeitsteilung drehen, ist immer wieder die These der Loslösung der Arbeit von Raum und Ort, auch im Sinne des „Arbeitsplatzes“, was der Komplexität des Verhältnisses von virtuellen Räumen (wie dem Informationsraum) und dem Arbeitsort (inkl. des konkreten Arbeitsplatzes) nicht gerecht wird. Diesem Verhältnis wird im Folgenden Aufmerksamkeit gewidmet. Im Kontext von Büroarbeit, die – zumindest in Bezug auf den Umfang der Flexibilisierung des Arbeitsorts – aktuell am stärksten betroffen ist, wird danach gefragt, wie Wissensarbeiter:innen ihren Arbeitsraum erzeugen, welche Rolle dabei der Arbeitsort einnimmt und wie der Informationsraum daran mitwirkt, der es erst ermöglicht, verschiedene miteinander verwobene Arbeitsräume zu produzieren.

Anhand von Fallbeispielen aus einer explorativen Studie<sup>1</sup> zu Raumbezügen in der Arbeitswelt in der Pandemie sowie der Studien von Petendra (2015) und Roth-Ebner (2015) wird dies auf Basis von Mental Maps und Interviews verfolgt.

---

<sup>1</sup> „ArbeitsRaum zwischen Virtualisierung und physischer Kopräsenz – eine Exploration“, finanziert aus Eigenmitteln der Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (Erhebungszeitraum November 2021 bis Dezember 2022).

## 2 Vom Raum als sozial konstruierten Phänomen zum Informationsraum

In den Sozial- und Kulturwissenschaften wird seit einiger Zeit ein „spatial turn“ (Günzel 2008) diskutiert. Diese „räumliche Wende“ gibt relationalen Raumkonzepten eine Stimme, die sich mit Praktiken der Raumerzeugung, dem Verhältnis von Raum und Ort und auch der Rolle geografisch bestimmter oder gebauter Räume befassen. An die Stelle des Konzepts eines absoluten Raums ist ein Raumverständnis getreten, in dem die Positionen von Menschen und Dingen immer nur in Relation zu anderen bestimmt werden können – ein soziales Konstrukt also, das auf Beziehungen von Akteuren und Dingen untereinander und zueinander beruht (Bourdieu 1983; Lefebvre 2005; Löw 2001). So schlägt Martina Löw (2001) vor zu beschreiben, wie, von wem und durch was Räume gebildet werden, um die Produktion von Räumen sichtbar zu machen. Der Ansatz zielt darauf ab, die Starrheit des Containermodells<sup>2</sup> zu überwinden und sich stärker auf die Prozesshaftigkeit zu konzentrieren, ohne die materielle Ebene dieser Prozesse zu negieren. Diese Idee basiert auf Giddens' (1997) Konzept der Dualität von Handlung und Struktur. Daran anknüpfend spricht Löw von einer „Dualität des Raumes“ (2001). Damit ist nicht – wie in anderen Zusammenhängen (z.B. Nappi/de Campos Ribeiro 2021) – das Auseinander- oder Ineinanderfallen von physischem Ort und virtuellem Raum gemeint, sondern die Reproduktion räumlicher Strukturen durch Handeln und die handlungsstrukturierende Wirkung von Räumen, im Sinne von: ermöglichend, einschränkend oder begrenzend. Raum konstituiert sich einerseits durch die Praxis des Anordnens und andererseits durch eine bereits bestehende Ordnung, d.h. durch die Dualität von Struktur und Handlung (Löw 2001).

Wenn Räume durch das Handeln von Menschen konstituiert werden, bedeutet dies, dass der Körper aktiv in Beziehung zum Raum gesetzt wird oder mit ihm verbunden ist. Die Dimension des Handelns umfasst nach Löw (2001) zwei analytisch zu trennende Prozesse: „Spacing“ und „Synthese“ (158 f.). Spacing ist der Prozess der Platzierung von Gütern und Personen. Dazu gehört das Aufstellen, Konstruieren, Vermessen oder Platzieren von Gütern, aber auch die eigene Positionierung ist Teil des Spacing-Prozesses. Spacing geschieht immer in Relation zu anderen Platzierungen. Die Synthese bezieht sich auf die Verknüpfung von

---

<sup>2</sup> In anderen Wissenschaftsgebieten, die sich mit der gebauten Umwelt befassen, überwiegt noch heute das Verständnis des Raums als ein Gefäß, das auch ohne Menschen existiert bzw. in dem bestimmte Fakten der physisch-materiellen Welt enthalten sind (siehe für solche absoluten Raumvorstellungen z.B. Weizsäcker 1986).

Gütern und Menschen durch Wahrnehmungs-, Vorstellungs- und Erinnerungsprozesse. Der Prozess der Synthese ist der Konstitution von Raum immanent (ebd.).

Unter dem Einfluss technologischer Entwicklungen verändert sich die Konstitution von Räumen. Als eine solche Re-Figuration von Räumen unter den Bedingungen „digitaler Mediatisierung“ (Knoblauch/Löw 2022, 32) oder „digitalisierter Informatisierung“<sup>3</sup> ist auch die Entstehung des „Informationsraums“ (Baukrowitz/Boes 1996) zu sehen. Anhand dieses Begriffs lassen sich die Folgen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und des Internets für Arbeit und ihre Organisation sowie für die Organisationen selbst beschreiben. Arbeitsräume im Informationsraum<sup>4</sup> entstehen durch soziale Praktiken der Kommunikation und Zusammenarbeit von Menschen, unabhängig davon, wo genau sie sich befinden.

Die These des Informationsraums ist eng verknüpft mit der Theorie der Informatisierung. Dabei handelt es sich – im Gegensatz zu nach wie vor gängigen Verkürzungen – nicht um die zunehmende Nutzung und Verbreitung von (digitalen) Computertechnologien. Der soziologisch-historische Begriff der Informatisierung zielt auf einen systematischeren Prozess des Umgangs mit Informationen und der Nutzung von Informationssystemen als Teil der kapitalistischen Wirtschaftslogik (Schmiede 1996, 2006).

Die fortschreitende Digitalisierung von Objekten und Prozessen markiert eine neue Phase im Informatisierungsprozess und ermöglicht die Reorganisation der Arbeit über den Informationsraum. Dies bedeutet neue Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeitsräumen (virtuelle Arbeitsräume, mobile Arbeitsplätze), eine weitere Internationalisierung der Arbeitsteilung, die Entstehung neuer Wertschöpfungsketten (z.B. Outsourcing und Offshoring) und neuer Geschäftsmodelle (z.B. Plattformarbeit) sowie eine Flexibilisierung und Vervielfältigung von Arbeitsorten. In diesem Kontext verweist der Begriff „virtuell“ ebenfalls auf eine Rekonfiguration von Raum, nämlich das medienvermittelte Auseinanderfal-

---

<sup>3</sup> Hier wird statt des Krotz'schen Begriffs der Mediatisierung (2001), der ebenfalls schon eine historische Dimension beinhaltet, präferiert, von „Informatisierung“ zu sprechen, um der Verwertungslogik kapitalistischer Wirtschaftsordnungen Rechnung zu tragen und stärker das Potenzial dieser räumlichen Rekonfigurationen hervorzuheben.

<sup>4</sup> Alternativ ließe sich von Informationsräumen sprechen, die in je spezifischen Interaktionskontext entstehen. Auf diese Weise können auch die Unterschiede berücksichtigt werden, zum Beispiel hinsichtlich des Kontexts, der spezifischen Topologie von Arbeitsplätzen, der Orte, der beteiligten Personen, der Zeitzonen, der lokalen Besonderheiten und der kulturellen Spezifika (Will-Zocholl 2021).

len von physischer Präsenz an einem Ort und in einem Raum (siehe Will-Zocholl u.a. 2019; Will-Zocholl 2021).

Dabei wird die begriffliche Unterscheidung von Raum und Ort relevant. Der Ort lässt sich als aktuelle Positionierung beschreiben und verweist potenziell auf Stabilität. Praktisch bedeutet dies, dass die Anwesenheit bestimmter Objekte schon einen Ort begründen kann (de Certeau 1988), im Falle von Büroarbeit z.B. ein Schreibtisch. Aber erst die Interaktion von Menschen lässt an Orten Räume entstehen. Orte können aber auch geografisch bestimmt sein, weil die örtlichen Gegebenheiten in kulturelle Praktiken (wie z.B. Ausbildung, Kommunikation oder Bedeutung von Arbeit) eingeschrieben sind, die im Arbeitskontext relevant werden. Sie sind durch „Identität, Relation und Geschichte“ (Augé 1994) gekennzeichnet. Im vorliegenden Beitrag wird unter Ort der konkrete (Arbeits-)Platz gefasst, von dem aus die Arbeitenden ihre Arbeitsräume herstellen.

Insbesondere für die heutigen Büro- und Wissensarbeiter:innen geht diese Entwicklung damit einher, dass sie an mehr als einem sozialen Aktionsraum gleichzeitig teilnehmen, virtuell und physisch. Mit dem Entstehen dieser neuen Strukturen erlebt die Annahme, der Ort sei unwichtig oder die geografische Verortung egal („anyplace, anytime“), ein Revival. Schon zuvor hatten die Möglichkeit, geografische Distanzen immer schneller zu überwinden (vgl. z.B. Harvey 1989), und der Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnologien die Vorstellung einer Auflösung des Raumes und einer zunehmenden Bedeutungslosigkeit von Orten befördert (z.B. Graham 1998). Digitalisierte (oder digitale) Arbeit wird heute als Prototyp einer translokalen und mobilen Arbeit konzipiert, die losgelöst von jeglichen zeitlichen und lokalen Bezügen stattfinden kann. Ein Blick auf den Alltag von digitalisierter und translokaler Arbeit verdeutlicht, dass hier Differenzierung notwendig ist. Digitalisierte Arbeit kann örtlich gebunden sein (z.B. Teile der administrativen Abwicklung, die vor Ort als Face-to-face-Service angeboten werden müssen), und translokale Arbeit kann weniger digitalisiert sein (mobile Servicetechniker, Pendelpflegekräfte). Selbst in Bereichen, die auf den ersten Blick ortlos erscheinen, weisen empirische Ergebnisse in eine andere Richtung, sodass Zweifel an der Annahme von „Ortlosigkeit“ (Flecker/Schönauer 2016) berechtigt sind. Ortlosigkeit tritt nicht einfach ein, sondern wird aktiv hergestellt, um die Verlagerung von Arbeit an andere Orte zu rechtfertigen und den Druck auf bestehende Belegschaften zu erhöhen (ebd.).

Dabei zeigt sich, dass auch im Informationsraum Orte wichtige Bezugsebenen bleiben, an die beispielsweise kulturelle Arbeitsverständnisse oder Kompetenzen geknüpft sind. Darüber hinaus fördern lokale Gemeinschaften Innovation (Wenger 1998), worauf heute im Kontext von Coworking-Spaces Bezug genommen wird. Die Verlagerung der Handlungsebene in den Informationsraum ge-

lingt bisher nicht vollständig bzw. es verbleiben Arbeitsanteile, die in persönlichen Zusammenkünften ausgehandelt werden müssen, wie man z.B. an der parallel zur globalen Zusammenarbeit stetig zunehmenden Geschäftsreisetätigkeit (bis zur Covid-19-Pandemie) nachvollziehen kann. Statt um Ortlosigkeit geht es vielmehr um die Verknüpfung von physisch bestimmten Orten und virtuellen Handlungsräumen im Informationsraum.

### 3 Forschungsbefunde zum Arbeiten im Informationsraum

Ausgehend von den skizzierten Ausführungen wird nun gefragt: Wie stellen insbesondere Büroarbeiter:innen im Informationsraum ihre Arbeitsräume her, welche Praktiken entwickeln sie und welche Rolle spielt darin der (Arbeits-)Ort? Diese Fragen waren Teil eines explorativen Forschungsprojekts zu Raumbezügen in der Arbeit im Homeoffice während der Corona-Pandemie. Dazu wurden über ein professionelles soziales Netzwerk Beschäftigte rekrutiert, die überwiegend computerbasierte Tätigkeiten im Büro verrichten. Zudem sollten die Beschäftigten schon einige Zeit berufstätig sein und damit Veränderungen einordnen können. Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus wurden keine Vorgaben gemacht. Bis auf eine Ausnahme können die Teilnehmenden der Kategorie Wissensarbeiter:innen zugeordnet werden, darunter Cluster-Manager eines regionalen Netzwerks, Programmmanagerin Weiterbildung, Eventmanager (IT), Datenbankmanagerin, Fachkräfte aus dem IT-Bereich, der Hochschulkommunikation und -verwaltung.

Zehn Personen fertigten im Verlauf des Projekts nach Aufforderung, flankiert von verschiedenen Fragen, eine oder mehrere Zeichnungen an. Die Zeichnungen waren als „Mental Maps“ konzipiert (z.B. Helfferich 2014). Aufforderung und Fragen zielten darauf, die Arbeitsorte, die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und die Mediennutzung zu zeichnen und anschließend zu kommentieren. Die eigenständige Visualisierung der Befragten soll eine bessere Erschließung des Nicht-Fassbaren oder -Sagbaren ermöglichen (Schachtner 1993), zumal es sich auch um „gefühlten Raum“ handelt, der nur schwer rein mit Worten umschrieben werden kann. Zudem sind diese symbolischen Repräsentationen für Betrachtende besser nachvollziehbar (Roth-Ebner 2015). Auch Platzierungspraktiken werden so sichtbar (Petendra 2015).

In einem zweiten Schritt erfolgte mit acht Personen ein ca. 45- bis 60-minütiges Interview, das transkribiert und im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2008) ausgewertet wurde. Gegenstand des Interviews waren erneut die

Zeichnungen und darüber hinaus Fragen nach dem Herstellen von Arbeitsräumen und -orten, der Rolle von Kolleg:innen und dem Unternehmen, der Organisation der Zusammenarbeit sowie nach Praktiken des Grenzmanagements zwischen Arbeit und Freizeit.

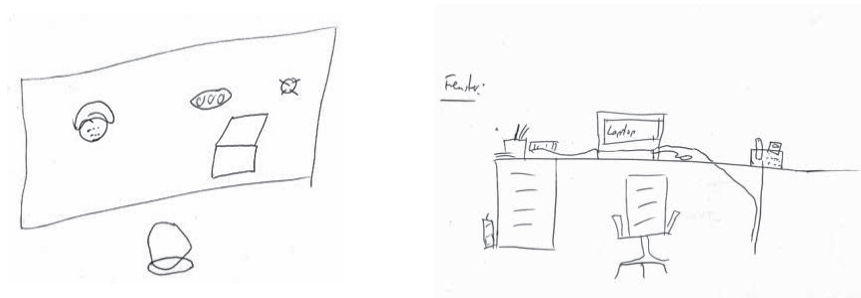
Die Einschränkung auf Personen, die überwiegend mit digitalen Medien arbeiten, hatte den Hintergrund, eine vergleichbare Basis für die Bezugnahme zu zwei ähnlichen Projekten zu schaffen. Petendra (2015) untersuchte die Herstellung von Arbeitsräumen und Praktiken des Arbeitshandelns in flexiblen Bürosettings. Dazu ließ sie 20 Wissenarbeiter:innen in vier verschiedenen Unternehmen des IT-Dienstleistungssektors Mental Maps erstellen und führte anschließend mit ihnen leitfadengestützte Interviews durch. Aus der Forschung von Roth-Ebner (2015) wird Bezug genommen auf die im qualitativen Teil eines umfassenderen Forschungsdesigns erhobenen 19 Mental Maps und 20 Interviews. Hier stand die Bedeutung digitaler Medien für die Arbeit der Befragten im Mittelpunkt, befragt wurden „Digicom“-Arbeiter:innen unterschiedlicher Branchen und Arbeitsfelder.

Da beide Studien schon vor mehr als zehn (Petendra 2015) bzw. sieben Jahren (Roth-Ebner 2015) durchgeführt wurden, als die Intensität und das Ausmaß des Arbeitens im Informationsraum noch deutlich geringer waren, entstand die Idee, das Moment der Corona-Pandemie zu nutzen, um eine explorative Studie durchzuführen. So sollte eruiert werden, wie die Beschäftigten diese räumliche Rekonfiguration erleben.

### 3.1 Arbeit in flexiblen Büros

Brigitte Petendra (2015) untersuchte die alltäglichen Praktiken, mit denen Beschäftigte Büroarbeitsräume (re)produzieren, und die Bedeutungskonstruktionen, die für die Konstitution des Büros relevant sind. Sie fragte, wie Nutzer:innen ihren Arbeitsraum als solchen wahrnehmen, welche Dinge für sie sichtbar sind und wie sie Büroarbeitsplätze zu ihrem Arbeitsraum machen. Ihr Fokus lag darauf zu ermitteln, ob sich flexible Büroarbeitskonzepte von klassischen Konzepten mit festen Arbeitsplätzen unterscheiden. Bei den Erhebungen in vier verschiedenen Unternehmen mit unterschiedlichen Büroarbeitskonzepten fiel auf, dass in flexiblen Büromodellen, die den Mitarbeitenden keine festen Arbeitsplätze zuweisen, der gebaute Raum weniger wahrgenommen wird als z.B. in Zellenbüros. In letzteren beziehen sich die Beschreibungen auf Details der Möblierung oder etwa die Gestaltung der Räume durch Wandbehänge. In flexiblen Settings zeigen ihre kognitiven Karten, dass der unmittelbare Arbeitsplatz eine größere Rolle spielt als die bauliche Umgebung (Abbildung 1).





**Abb. 1:** Flexible Arbeitsplätze (Quelle: Petendra 2015, 152 und 156)

Petendra folgert daraus, dass der Bezug zum Körper in flexiblen räumlichen Settings stärker ist als in festen Arrangements, weshalb sie von einer „körperzentrierten Arbeitsplatzstruktur“ spricht (2015, 169). Die Befragten rekonstruieren den Arbeitsraum ausgehend von ihrem eigenen Körper; je weiter sie sich von diesem Zentrum entfernen, desto diffuser und heterogener werden die Beschreibungen. Zudem unterscheiden sich die Beschreibungen von Person zu Person erheblich. Dass der Arbeitsplatz selbst nicht unbedeutend wird, im Sinne einer Fragmentierung oder Loslösung von lokalen Gegebenheiten, wird erkennbar, wenn die Vermittlungspraktiken in den Fokus rücken. Diese zeigen, dass mit der Wahl des Arbeitsplatzes bestimmte Merkmale der flexiblen Orte, Anerkennungsstrukturen, Zugehörigkeitsmerkmale und implizit auch Hierarchien zwischen den Beschäftigten ausgehandelt werden (171 ff.). Zum Zeitpunkt der Untersuchung (2012) wurden in den untersuchten Bereichen zwar Laptops eingesetzt, aber die Zusammenarbeit auf Distanz und über komplexe IT-Systeme, Videokonferenzen usw. war weniger verbreitet. Die „mind maps“ der Befragten spiegeln diesen Umstand wider, da sie ihre Arbeitsplätze (meist in Form eines Tisches oder Schreibtisches im Raum) inklusive PC zeichnen, das Thema virtuelle Zusammenarbeit aber kaum berührten. Daher konzentrierten sich auch die Verortungs- und Verlagerungsprozesse auf direkt unternehmens- oder teambezogene Strukturen.

Zudem wurde deutlich, dass der eigene Arbeitsplatz im Büro nicht nur ein Tisch, ein Stuhl und die technische Ausstattung ist, sondern als ein sozialer Raum konzipiert ist, der die Anerkennung der eigenen Arbeit (durch die Organisation, die Kolleg:innen, die Kunden usw.) sowie die zentrale Stellung der Arbeit im Leben der Menschen zum Ausdruck bringt. Hier entwickeln die Beschäftigten im Umgang mit dem Verlust des privaten Arbeitsplatzes als einem Verlust an Anerkennung spezifische Platzierungspraktiken (Petendra 2015).

### 3.2 Raum in der mediatisierten Arbeit

Caroline Roth-Ebner (2015) untersuchte in ihrer Studie die Dynamik von Raum und Zeit in mediatisierten Arbeitswelten in den frühen 2010er Jahren. Sie fragte zum einen nach dem Einfluss des Einsatzes digitaler Medien und der Wahrnehmung von Raum und Zeit und zum anderen nach den Herausforderungen der neuen Phänomene für die hier untersuchten Digicom-Arbeiter (ebd., 20). Ihre Interviewpartner:innen arbeiteten im Gegensatz zur in 3.1 skizzierten Studie zu einem großen Teil remote von zu Hause oder anderswo. Zugleich waren sie Teil von verteilten Arbeitsstrukturen, d.h. die Kolleg:innen bzw. die Kund:innen saßen an verteilten Standorten, zum Teil auch international. Ähnlich wie in der Studie von Petendra bestimmten Effizienz- und Produktivitätsüberlegungen die Wahl des jeweiligen Arbeitsorts (Roth-Ebner 2015). Die Beschreibungen konzentrieren sich vor allem auf die technischen Artefakte (dies ist ein entscheidender Unterschied zur vorherigen Studie von Petendra) und die Infrastruktur. Einer der Befragten fasst es so zusammen: „... das Büro, das hat man immer dabei“ (Roth-Ebner 2015, 168). Ein anderer Befragter symbolisiert seinen „Arbeitsbereich“ mit seinem Smartphone (Abbildung 2).



**Abb. 2:** Smartphone als Büro (Quelle: Roth-Ebner 2015, 170)

Da er verschiedene Tätigkeiten ausübt, verfügt er über eine materielle Basis von verschiedenen „Arbeitsräumen“, die er mithilfe vierer Smartphones voneinander abgrenzt (Roth-Ebner 2015, 169). Die Autorin ordnet die virtuellen Arbeitsräume, die durch die Nutzung digitaler Medien entstehen, in tätigkeitsbezogene Kategorien ein. Entscheidend ist dabei, dass diese Arbeitsräume eine nahezu beliebige Anzahl annehmen können und gleichzeitig geschaffen oder unterhalten werden, sodass eine Multipräsenz entsteht. Roth-Ebner spricht von einer „Multiplikation des Raumes“ (ebd., 172). Die entsprechende Abbildung auf Basis eines Screenshots verdeutlicht diese Gleichzeitigkeit anschaulich, indem dort unzählige sich

überlappende Fenster erkennbar sind (ebd., 173). Arbeitende können sich physisch immer nur an einem Ort aufhalten, sind aber gleichzeitig in zahlreiche unterschiedliche Arbeitskontexte eingebunden und dies scheint mit der Nutzung digitaler Medien tendenziell zuzunehmen. In den kognitiven Landkarten der untersuchten Beschäftigten wurde zudem deutlich, dass geografische Distanzen kaum noch eine Rolle spielen bzw. dass die Beschäftigten eine starke Reduktion dieser Distanzen erleben. Die Zusammenarbeit im Informationsraum wird als Arbeiten am selben Arbeitsort erlebt. Diese mediale Kopräsenz wird besonders intensiv in Videokonferenzen oder in der Fernsteuerung (Remote Control) beschrieben (ebd.).

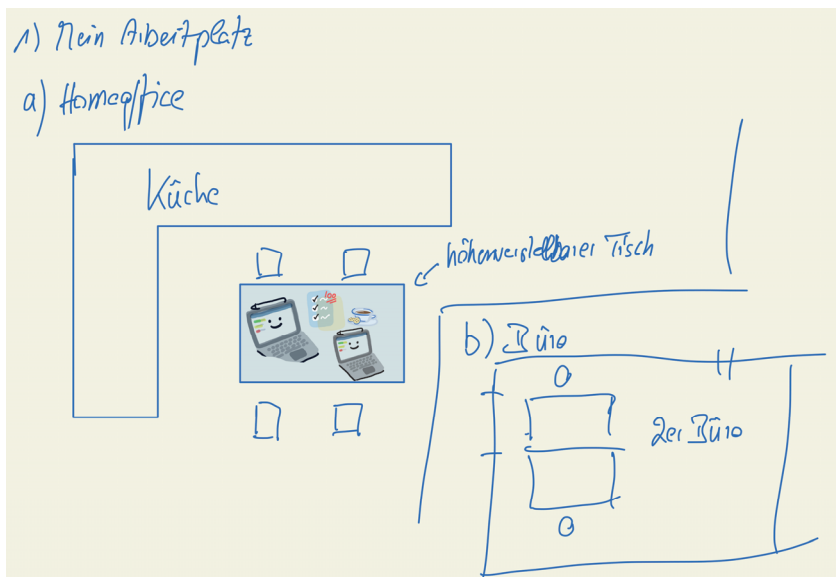
### 3.3 Homeoffice im Informationsraum

Als heuristischer Rahmen der eigenen Studie fungierten „Spacing“ und „Synthese“ als wesentliche Bedingungen der Dualität von Raum (Löw 2001). So werden Platzierungspraktiken, Praktiken der Grenzziehung zwischen verschiedenen Räumen und schließlich die Synthetisierung von Arbeitsräumen durch die Analyse der Mind Maps und der Interviewaussagen verfolgt. Hinsichtlich der Arbeitsplätze stellte sich unter den Teilnehmenden die Situation so dar, dass mehr als die Hälfte zu Hause einen eigenen Raum zur Verfügung hatte (allerdings nicht immer zur alleinigen Nutzung), die anderen nutzen vor allem Küchen/Esstische und in einem Fall eine Nische im Wohnzimmer bzw. einen zusätzlich eingestellten Schreibtisch. Im Unternehmen steht der Hälfte der Befragten noch ein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung – „noch“ deshalb, weil aktuell die flexiblere Nutzung von Arbeitsplätzen in den Organisationen ein großes Thema ist.

Die Mind Maps zeigen überwiegend den häuslichen Arbeitsplatz in der schon bei Petendra (2015) beschriebenen Tendenz der relativ detaillierten, vom Körper ausgehenden Perspektive auf den eigenen Arbeitsplatz. Dem Büro in seiner baulichen Struktur wird kaum Aufmerksamkeit geschenkt, lediglich die einzelne Darstellung des Büros in der Organisation erhält eine Begrenzung in Form und Größe des Zimmers.

In der Zeichnung (Abbildung 3) eines Cluster-Managers sticht die Bezeichnung „höhenverstellbarer Tisch“ im Homeoffice hervor, der sich im Kontext des Interviews als Schreibtisch erweist, d.h. hier wird ein Schreibtisch nach Feierabend zum Esstisch und am Morgen nach dem Abräumen des Frühstücks wieder zum Schreibtisch. Gleichzeitig bleibt durch dieses konnotierte Möbelstück der Arbeitsraum präsent, auch wenn die restlichen Materialien nach Arbeitsende in der Regel komplett aufgeräumt werden. Das regelmäßige Abräumen des Frühstückstischs sowie der sich anschließende Aufbau der technischen Utensilien Laptop,

Diensthandy, privat beschafftes Tablet, Ringlampe und Headset fallen unter den „Prozess des Niederlassens“, den Petendra (2015) in den flexiblen Büros (im Unterschied zu festen Büros) identifiziert. Dieser Prozess nimmt bei all jenen einen großen Raum ein, die in ansonsten privat genutzten Räumen keinen festen Platz haben. Das gilt auch für jene, die im Büro mit flexiblen Plätzen umgehen müssen. Dazu stehen mal Boxen, mal Rollcontainer zur Verfügung. Die in der Studie von Petendra beschriebenen Praktiken des Wettbewerbs um die „besten“ Plätze spielen in den Schilderungen der Befragten allerdings kaum eine Rolle. Wichtig ist bei der Platzwahl im Büro die Nähe zu den Kolleg:innen und die ist aufgrund von Zonenvorgaben oft ohnehin gegeben. Das Niederlassen wird auch als mentale Vorbereitung auf das Arbeiten gewertet und oft begleitet durch „Kaffeeholen“, „Auspacken/Füllen der Wasserflasche“ usw. Allerdings zeigt sich, dass beim Arbeiten im Homeoffice dieser konzentrierte Beginn schwerer fällt als im Büro, denn nicht selten gilt der erste Griff nach dem Aufstehen schon dem Smartphone, um E-Mails zu checken, oder der Laptop wird „mal eben“ aufgeklappt und ein Blick auf den Posteingang geworfen.



**Abb. 3:** Vergleichende Darstellung Homeoffice vs. Büro (eigene Quelle)

Weitere Platzierungspraktiken sind das Anordnen der Dinge am Arbeitsplatz, auf dem Schreibtisch oder auch auf dem Desktop des Rechners und die Organisation

der Arbeitstätigkeiten. In der Beschreibung der Mind Maps werden relativ übereinstimmend immer dieselben Dinge (unter dem Hinweis: privat oder vom Unternehmen beschafft) genannt: externe Bildschirme (wenn verwendet), Laptops, Tablets, Smartphones, Lampen, Tastatur und Maus, Headset, Lautsprecher/Mikrofone, Notizzettel und Stift. Meistens haben die Gegenstände auf dem Schreibtisch einen festen Platz, während auf den Desktops eher „Chaos“, „Durcheinander“, „Gestapel“ usw. herrscht. Hinsichtlich der Organisation der Arbeitstätigkeiten, d.h. ob eine Zuordnung von Arbeitsorten zu bestimmten Tätigkeiten erfolgt, zeigt sich keine einheitliche Tendenz. Vereinzelt werden dazu Hinweise gegeben, z.B. Personalgespräche lieber vom Sofa aus zu führen als vom Schreibtisch, weil man sich in einer bequemerer Sitzposition wohler fühlt. Oftmals erscheint aber der Ortswechsel innerhalb oder außerhalb der Wohnung (Terrasse) eher anderen Faktoren als einer Aufgabenorientierung geschuldet: „Musste mich mal bewegen“, „neue Inspiration“ usw. Manche vereinbaren bewusst persönliche Termine mit Kolleg:innen an den Tagen im Büro, andere planen für diese Tage eher Routinetätigkeiten ein, um leichter ansprechbar zu sein. Im Gegenzug wird, wie in anderen Studien, auch angegeben, dass vom heimischen Arbeitsplatz aus besonders gut komplexere Arbeitsaufgaben, die der Ruhe bedürfen, erarbeitet werden können.<sup>5</sup>

Um die Synthetisierung von Arbeitsraum (Kombination von Arbeitsort und virtuellem Raum, in dem überwiegend gearbeitet wird) zu erschließen, wurde zunächst gefragt, was für die Befragten einen Arbeitsraum ausmacht. Neben „gutem Kaffee“, „funktionierender Technik“ und weiteren Utensilien kam in den Interviews zum Ausdruck, dass die Teilnehmenden den Arbeitsraum darüber definieren, was sie ggf. mit wem tun. Der Ort tritt darüber in den Hintergrund – auch wenn ihnen wichtig ist, dass Räume „inspirierend“ und Stühle „bequem“ sein sollen. Dennoch beschreiben einige, die mobile Arbeitstätigkeiten regelmäßiger praktizieren (beim Warten im Sportstudio auf das Kind, im Zug, im Auto ...), dass für sie Arbeitsräume jederzeit entstehen, wenn sie aktiv mit Tätigkeiten befasst sind, die der Arbeit zugeordnet werden können.

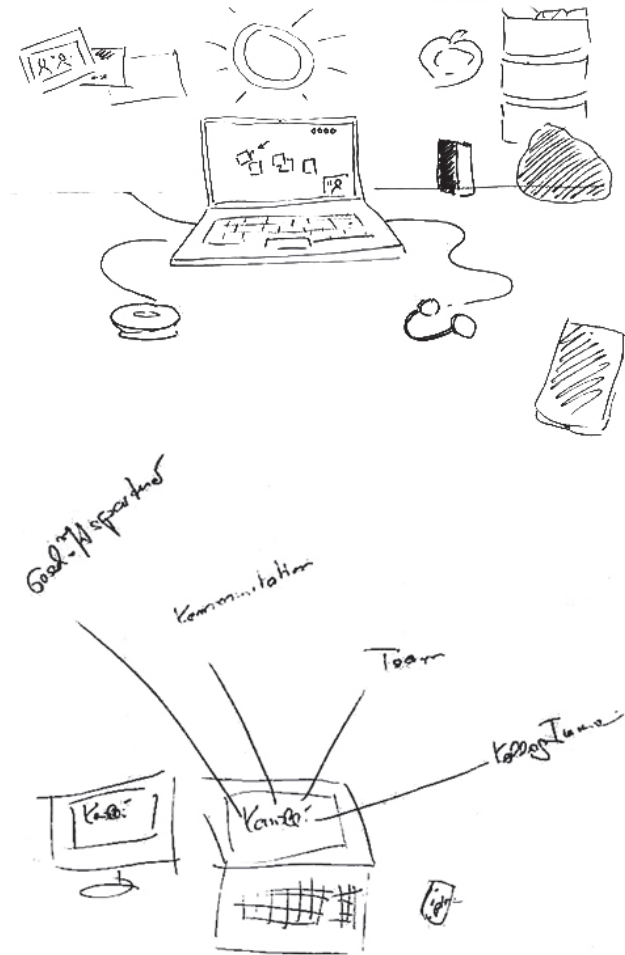
„Also ich brauche nicht das klassische Büro, auch im Zug gelingt es mir sehr gut, auf meinem Zugsitzplatz einen Raum für mich zu kreieren, sodass ich fokussiert arbeiten kann, indem ich mir zum Beispiel Kopfhörer ins Ohr stecke.“

CML12

---

<sup>5</sup> Dies gilt nicht für die Corona-Lockdowns, in denen Partner:innen und Kinder auch oft parallel zu Hause waren. Diese Zeit erlebten die Befragten insgesamt als unproduktiver.

Neben Verkehrsmitteln, dem heimischen Arbeitsplatz oder Gelegenheitsorten, die sich eher zufällig ergeben, haben die Interviewten keine festen dritten Orte genannt (wie Coworking-Spaces).



**Abb. 4:** Homeoffice-Arbeitsplätze (eigene Quelle)

Hinsichtlich des Einbeziehens der Umgebung des Arbeitsplatzes gibt es unter den Interviewten keine einheitliche Tendenz: Einigen sind (wie in Abbildung 4 oben, Eventmanager) Gestaltungspraktiken wichtig, der gebaute Raum muss „inspirie-

rend sein“, „schöne Bilder“ oder „Ausblick aus dem Fenster“ bieten oder das Zimmer mit alternativen Sitzgelegenheiten versehen sein. Andere konzentrieren sich auf technische Entitäten, von denen ausgehend sie ihre Arbeitsräume synthetisieren (Abbildung 4 unten, Datenbankmanagerin).

Die zunehmende Ubiquität des Arbeitsraums über verschiedene Orte hinweg und die Verknüpfung mit Gegenständen zu Hause führen allerdings dazu, diese Orte auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit – zumindest kurzfristig – als Arbeitsräume zu synthetisieren. Einer der Befragten schildert das anschaulich am samstäglichen Gang zur Kaffeemaschine, der Assoziationen zum vorherigen Arbeitstag hervorruft, was ihn unterschiedliche Arbeitsformen unterscheiden lässt:

„Also ich würde jetzt unterscheiden zwischen aktivem Arbeiten und passivem Arbeiten. Passives Arbeiten wäre es für mich, quasi mich mental mit Arbeit beschäftigen, darüber nachdenken und so. Ob freiwillig oder unfreiwillig. Aktives Arbeiten wäre es für mich: Ich gestalte was, ich beantworte E-Mails, ich bin im Gespräch mit jemandem, ich konzipiere irgendwas. [...] Das ist tatsächlich dadurch definiert, dass ich [...] beginne, was zu tun. Es kann eine E-Mail schreiben sein, es kann Termin aufsetzen sein, es kann irgendwie sein, eine Powerpoint-Präsentation machen, oder sonst irgendwas.“

EMPMI1

In diesem Fall schützt das eigene Arbeitszimmer und das „Türschließen“ nicht davor, an anderen Orten im Haus wieder gedanklich zur Arbeit zurückgeführt zu werden. Das ist Teil der immer wieder thematisierten Herausforderung beim Arbeiten von zu Hause, mehr als bei einem durch einen Pendelweg abgetrennten Büro aktiv „Grenzmanagement“ (Roth-Ebner 2015) zu betreiben. Fast alle Teilnehmenden haben – auch aufgrund der Reflexion eigener Entgrenzungserfahrungen – Praktiken der Herstellung des Feierabends entwickelt, die jenen des Niederlassens (im Kontext flexibel genutzter Arbeitsplätze) komplementär sind: „Laptop zusammenklappen“, „Technik abbauen“, „verstauen“, „Schreibtischstuhl gegen Esszimmerstuhl tauschen“ usw. Im eigenen Arbeitszimmer sind es meist „Laptop zuklappen“ (selten übrigens „herunterfahren“) und „Tür schließen“. Aus den Schilderungen der Interviewten lässt sich schließen, dass jene, deren Arbeitsplatz dann anderweitig genutzt wird und die ihre Sachen wegräumen müssen, weniger Gefahr laufen, doch „noch mal eben“ etwas nachzuschauen oder den Laptop wieder aufzuklappen, als jene mit eigenem Büro zu Hause. Es kommen aber noch andere Praktiken zum Tragen: „zum Sport gehen“, „eine Runde drehen“, „Familieneinkäufe“. Gleichzeitig wünschen sich alle mit Ausnahme der Bürokraft ein eigenes Arbeitszimmer zu Hause.

Eine Trennung zwischen Arbeit und Freizeit wird auch durch Nutzung unterschiedlicher Geräte zu erreichen versucht. Gerade das Telefon ist ein solches

Trennungssymbol. Bei einigen läuft das dienstliche Telefonieren über den Laptop, hier ist die Abgrenzung am leichtesten (Laptop zu = unerreichbar), in einem Fall wird das Dienstfestnetztelefon auf ein eigens besorgtes Prepaid-Handy umgeleitet, das dann ebenfalls ausgeschaltet wird. Andersherum hat sich einer der Befragten ein privates Smartphone angeschafft, obwohl das berufliche auch privat genutzt werden darf, weil er sonst schon mit dem Wecker versucht war, E-Mails zu checken. Diese Trennung von privaten und beruflich genutzten Smartphones (die Nutzung von Dienstlaptop für Privates und privatem Tablet für Dienstliches scheint besser abgrenzbar zu sein) ist ein schon in der Studie von Roth-Ebner (2015) beschriebenes Phänomen. Der ständige Zugriff des Informationsraums wird also durch die Nutzung verschiedener Geräte gemanagt.

Innerhalb des Informationsraums ist die Gleichzeitigkeit der unterschiedlichen Arbeitsräume mitunter eine Herausforderung. Auf dem Desktop überblenden sich die einzelnen Fenster und werden nach Bedarf auf die vorderste Ebene gerufen. Es kann sein, dass man dabei ist, eine E-Mail an eine Person zu schreiben und gleichzeitig Chatnachrichten eingehen sowie der Eingang neuer Dokumente in einer Datenbank angezeigt wird. Es fällt den Interviewten unterschiedlich schwer, damit einen Umgang zu finden (absichtlich Chat auf „rot“ setzen; E-Mail-Programm schließen usw.). Was alle als Herausforderung beschreiben, ist die stark verdichtete Taktung von Terminen, die sich im Zuge der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzsystemen herausgebildet hat.

Die Rolle der Kolleg:innen im Arbeitsraum wird unterschiedlich bewertet, was auch mit den Tätigkeiten der Befragten zusammenhängt. Für einige sind die Kolleg:innen wichtiger Bestandteil des Arbeitsraums, um sich als Teil eines Teams zu fühlen, andere schätzen die Distanz, die möglich wird. Hinsichtlich der fachlichen Arbeit gelingt es mittels Videotelefonie gut, virtuelle Ko-Präsenz herzustellen. In Bezug auf informelle Strukturen ist das nicht so eindeutig. Ein Befragter schildert gute Erfahrungen mit einem „open office“, einem offenen, virtuellen Raum an einem fixen Termin, wo sich alle Teammitglieder zuschalten können. Dort konnten sie kleine fachliche Rückfragen diskutieren, aber insbesondere in der Corona-Pandemie auch viel über private Herausforderungen austauschen. Einer der Befragten führte zudem aus, dass die fehlende direkte (informelle) und auch visuelle Rückmeldung dazu führe, dass die Kolleg:innen „mental einen größeren Raum einnehmen“ als zuvor, weil man mehr überlege, was sie von den besprochenen Themen oder der eigenen Reaktion halten. Und auch die Verhandlung von Konflikten allein im virtuellen Raum wird als schwierig angesehen. Positiv wird angemerkt, dass seit der Corona-Pandemie und dem umfassend genutzten Homeoffice die Akzeptanz im Arbeitsumfeld deutlich gestiegen sei und nur noch vereinzelt Assoziationen wie „Wäschetag“ oder „das Synonym



für: er nimmt sich quasi frei“ aufgerufen werden. Die Organisationen selbst sind nur vereinzelt Thema bei der Synthetisierung des Arbeitsraums.

So ergeben sich mit Blick auf die scheinbar zunehmende Ortlosigkeit gleich mehrere interessante Aspekte: Dem Eindruck, der Ort sei nicht mehr wichtig, weil Arbeitsräume überall synthetisiert werden können, tritt die Bedeutung objektiver Gestaltungselemente der Umgebung (nicht alle davon sind mobil) entgegen. Auch nehmen die Befragten stets Bezug auf einen konkreten Ort, auch wenn dieser unterschiedlich sein kann. Das klassische Büro als Struktureinheit in der Organisation verliert tatsächlich an Bedeutung. So werden flexible Arbeitsplatz-settings auch weniger problematisiert als in früheren Studien, was als Anzeichen für eine Veränderung von Anerkennungsmechanismen gedeutet werden kann. Zu Hause zeigt sich aber wiederum eine Tendenz zu räumlicher Abtrennung, z.B. in einem eigenen Zimmer. Des Weiteren bleibt für die meisten eine partielle physische Kopräsenz für Wohlbefinden und Bindung zu Kolleg:innen oder der Organisation weiter wichtig. Insbesondere in Konfliktfällen wird physische Distanz als Problem erlebt. Insgesamt sind die Interviewten (bis auf die Bürokraft) der weiteren umfangreichen Nutzung des Homeoffice gegenüber positiv eingestellt. Für weitere Erhebungen wäre es sinnvoll, hinsichtlich der Qualifikation und der Autonomie in der Arbeit weiter zu diversifizieren, weil sich hier Unterschiede andeuten, die der weiteren Exploration bedürfen. Ähnliches gilt auch für die Unterschiede in Bezug auf den Wunsch, Kolleg:innen regelmäßig im Büro treffen bzw. darauf weitgehend verzichten zu können.

## 4 Fazit

Wie die Ergebnisse zeigen, ist es für ein soziologisches Raumverständnis wichtig, die soziale Komponente der Raumherstellung zu betonen. Löws „Dualität von Raum“ (2001) beschreibt die Prozesse von Spacing und Synthese als ein Zusammenspiel von Handlung und Struktur: Räume werden durch soziales Handeln von Menschen geschaffen und diese Räume werden durch zuvor manifest gewordene Handlungen strukturiert. Darüber hinaus wird deutlich, dass virtuelle Räume weder eine reine Simulation des gebauten Raums noch eine ausschließliche Erweiterung des gebauten Raums durch digital generierte (Arbeits-)Räume sind, da die Arbeit im Informationsraum bzw. in Informationsräumen stattfindet. Dabei überlagern sich verschiedene räumliche Skalen, vor Ort und im virtuellen Raum, in der Nähe und in großer räumlicher Distanz. Geografische Merkmale wie Zeitzonen, politische Aspekte oder kulturelle Praktiken der Beteiligten wirken strukturierend auf das Handeln der Beschäftigten (siehe Will-Zocholl u.a. 2019).

Die Integration in den Informationsraum und die Verteilung der Arbeit über den Informationsraum sowie die Konstruktion der Ortlosigkeit führen zu einer Reihe von Konsequenzen für das Individuum. Mehr Freiheit bei der Organisation der Arbeit und der Wahl des Arbeitsorts bedeutet, dass jede:r mehr Entscheidungen, Grenzen und Abgrenzungen treffen, kurzum ein „Grenzmanagement“ (Roth-Ebner 2015) betreiben muss. Dies ist einer der Gründe, warum Informatisierung neue Anforderungen an die Subjektivität der Beschäftigten stellt und auf einen erhöhten Bedarf an Selbstorganisation hinweist (vgl. Kratzer 2003). Darüber hinaus sind aber auch krisenhaftere Aspekte mit der Ausbreitung des Informationsraums verbunden, die in den Interviews hier keine Rolle spielten: die Entstehung von Konkurrenz durch einen globalen Arbeitsmarkt, Verfügbarkeitsregimes, die aufgrund von fehlgeleiteten Erwartungen entstehen, oder auch eine verschärfte Überwachung der Arbeit durch den Einsatz digitaler Tools. Zudem deutet sich an, dass es für jene, die den Entwicklungen kritisch gegenüberstehen oder sich diese räumliche Flexibilität nicht vorstellen können, zunehmend schwieriger wird, sich den neuen Anforderungen zu entziehen.

Eine zunehmende Ortlosigkeit zeichnet sich in keiner der drei Studien ab, sondern eher Ausdifferenzierungsprozesse hinsichtlich des Zusammenhangs von Ort und Raum. War zunächst die Aufgabe des individuellen Büroarbeitsplatzes mit Verlusterfahrungen verbunden, gelingt es zunehmend, die Flexibilisierung des Arbeitsorts als Gewinn zu sehen. Ortlos wird die Arbeit durch die Verlagerung in den Informationsraum dennoch nicht, wie die Bezugnahmen auf objektive Gestaltungselemente und Ermöglichungsbedingungen zeigen. Geografische Orte werden insofern weniger wichtig, als eine virtuelle Zusammenarbeit auch über große Distanzen möglich ist (siehe das Thema „Workation“). Wenn Orte allerdings mit spezifischen Kompetenzfeldern (Stichwort: Ausbildung) oder kulturellen Aspekten in Verbindung stehen, behalten sie auch in der internationalen Zusammenarbeit ihre Relevanz.

So ist die aktuelle Phase durch eine Gleichzeitigkeit der Arbeitsprozesse an verschiedenen Arbeitsorten und in verschiedenen Arbeitsräumen gekennzeichnet. Der Umgang mit diesen ineinander verwobenen virtuellen Räumen und physischen Orten stellt eine Herausforderung dar. Denn das „An-einem-Ort-Sein“ und gleichzeitige Eingebundensein in Informationsräume (nicht nur in berufliche) ließ sich während des ersten Lockdowns in der Pandemie in besonders herausfordernder Form beobachten: Homeoffice ggf. mit den Partner:innen in einem Raum, gleichzeitig Kinder zu Hause zu betreuen und zu beschulen sowie den

Ausfall von Betreuungskräften und anderen Dienstleistungen zu kompensieren.<sup>6</sup> Aber auch außerhalb des Homeoffice bringt die Gleichzeitigkeit Herausforderungen mit sich – nicht zuletzt bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, und zwar sowohl in zeitlicher als auch in räumlicher Hinsicht. Wie viel Gleichzeitigkeit von virtueller und physischer Präsenz ist wünschenswert und bewältigbar? Wie strukturieren Orte die Arbeit und helfen den Beschäftigten, mit der zunehmenden Gleichzeitigkeit und Komplexität umzugehen? Diese Fragen stellen sich auch im Hinblick auf die Gestaltung von Büroräumen. Deren Umsetzung kann nicht mehr nur in ihren materiell-objektiven Komponenten, also dem gebauten Raum, dem Mobiliar, dem Licht, der Luft usw. gedacht werden, sondern muss auch durch die Brille des Informationsraums gesehen werden – dies vor allem deshalb, weil durch intelligente Lichtsteuerung oder sensorbasierte Messungen (z.B. der Sitzdauer) bereits deutlich wird, dass wesentliche Bestandteile des gebauten Raumes ebenfalls bereits die Informationsebene erreicht haben. Der konkrete Arbeitsplatz muss also als Teil des Informationsraums und nicht nur als Teil der physischen Umgebung betrachtet werden. Spannend sind hier die Erkenntnisse, dass die Wahrnehmung der gebauten Umwelt, also der physischen Arbeitsräume, abnimmt, je flexibler diese genutzt werden. Der Arbeitsplatz selbst, seine Organisation und die technische Ausstattung gewinnen an Bedeutung. Dieser Trend scheint sich mit der zunehmenden Nutzung des Homeoffice fortzusetzen. Hinzu kommt, dass die Menschen, mit denen man im Informationsraum arbeitet, zumindest auf der gleichen Hierarchieebene stärker als „da“ wahrgenommen werden, sodass die Beschäftigten zumindest in der direkten Zusammenarbeit kaum noch unterscheiden, ob es sich um persönliche Treffen oder virtuelle Meetings handelt, insbesondere in internationalen Kontexten (Roth/Göbel 2022).

Insbesondere der letztere Effekt spricht für eine Normalisierung der Wahrnehmung von „anwesender Abwesenheit“ und deckt sich mit dem in Umfragen vielfach geäußerten Wunsch, weiter im Homeoffice zu arbeiten, und den Zustimmungsqoten zu einem gesetzlichen Anspruch. Gleichzeitig deutet sich im Kontext neuer Dienst- und Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten an, dass die Beschäftigten im Gegenzug für mehr Freiheit auch mehr Kosten und Verantwortung selbst tragen müssen, Pauschalen entfallen und Ausstattung nur noch in einem bestimmten Umfang zugesichert wird (Behrens/Bremer 2022). Zudem bergen diese Entwicklungen auch die Gefahr einer weiteren Vereinzelung der Beschäftigten und einer noch stärkeren Konzentration auf individuelle (statt kollektiver) Belange. Für die Büroarbeitswelt sind diese Ergebnisse ebenfalls von

---

<sup>6</sup> Weshalb die Arbeitsbedingungen in dieser Phase von den Betroffenen auch als besonders belastend erlebt wurden (z.B. Gründler 2021).

Belang, denn ins klassische Großraumbüro möchten wenige zurück (Nappi/de Campos Ribeiro 2021) und es ist auch zu erwarten, dass aufwendig gestaltete Büroraumkonzepte (wie z.B. bei Google oder Microsoft) an Attraktivität einbüßen. Wenn Anerkennung nicht mehr über die Gestaltung der gebauten Arbeitswelt signalisiert werden kann, werden andere Mechanismen gebraucht, um die Bindung an das Unternehmen aufrechtzuerhalten. Das sind, wie in den Interviews deutlich wurde, Angebote, die bei den Beschäftigten auch aus dem Homeoffice Zugehörigkeit stiften, wie z.B. Beratungsangebote oder gemeinsame virtuelle Aktivitäten. Der Weg ins Büro braucht einen „Mehrwert“ im Vergleich zum Homeoffice: Kolleg:innen vor Ort, die Möglichkeit, Anerkennung zu erfahren, eine bessere technische Ausstattung (z.B. für Gruppenkonferenzen) oder eine inspirierende Arbeitsumgebung ggf. auch an dritten Orten, wie Coworking-Spaces (Krause 2019).

## Literatur

- Augé, M. (1994): Orte und Nicht-Orte. Vorüberlegungen zu einer Ethnologie der Einsamkeit. Frankfurt am Main
- Baukrowitz, A., A. Boes (1996): Arbeit in der „Informationsgesellschaft“; in: R. Schmiede (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin: edition sigma, 129–158
- Behrens, M., W. Brehmer (2022): Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie. WSI-Report Nr. 75, Mai. Düsseldorf
- Boes, A., T. Kämpf, B. Langes, T. Lühr (2017): The disruptive power of digital transformation; in: K. Briken, S. Chillas, M. Krzywdzinski, A. Marks (Hg.): The New Digital Workplace. London: Palgrave, 153–175
- Böckler Impuls (2021): Homeoffice: Auf den Rahmen kommt es an. Böckler Impuls 8/2021. [https://www.boeckler.de/data/impuls\\_2021\\_08\\_S4-5.pdf](https://www.boeckler.de/data/impuls_2021_08_S4-5.pdf)
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital; in: R. Kreckel (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Schwartz, 183–198
- de Certeau, M. (1988): Kunst des Handelns. Berlin: Merve
- Destatis (Statistisches Bundesamt) (2022): Zahl der Woche Nr. 24 vom 14. Juni 2022. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22\\_24\\_p002.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html)
- Flecker, J., A. Schönauer (2016): The production of ‘placelessness’: Digital service work in global value chains; in: J. Flecker (Hg.): Space, Place and Global Digital Work. London: Palgrave, 11–30
- Giddens, A. (1997): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. 3. Auflage. Frankfurt, New York: Campus
- Graham, S. (1998): The end of geography or the explosion of place? Conceptualizing space, place and information technology; in: Progress in Human Geography, 22, 2, 165–185

- Gründler, S. (2021): Herausforderungen und Lösungsansätze erwerbstätiger Eltern im verordneten Homeoffice. Beitrag im SozBlog der DGS. <https://blog.sozioologie.de/2021/11/herausforderungen-und-loesungsansaetze-erwerbstaetiger-eltern-im-verordneten-home-office/>
- Günzel, S. (2008): Spatial Turn – Topographical Turn – Topological Turn. Über die Unterschiede zwischen Raumparadigmen; in: J. Döring, T. Thielmann (Hg.): Spatial Turn: Das Raumparadigma in den Kultur- und Sozialwissenschaften. Bielefeld: Transcript, 219–238
- Harvey, D. (1989): The Condition of Post-Modernity. An enquiry into the origins of cultural change. Oxford: Blackwell
- Helfferich, C. (2014): Mental maps und narrative Raumkarten; in: C. Bischoff, K. Oehme-Jüngling, W. Leimgruber (Hg.): Methoden der Kulturanthropologie. Bern, Stuttgart, Wien: UTB, 241–256
- Knoblauch, H., M. Löw (2022): Digitale Mediatisierung und die Re-Figuration der Gesellschaft; in: T. Döbler, C. Pentzold, C. Katzenbach (Hg.): Räume digitaler Kommunikation. Lokalität – Imagination – Virtualisierung. Köln: Herbert von Halem, 22–45
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma
- Krause, I. (2019): Coworking spaces. Windows to the future of work? Changes in the organisational model of work and the attitudes of the younger generation; in: Foresight and STI Governance, 13, 2, 52–60
- Krotz, F. (2001): Die Mediatisierung kommunikativen Handelns. Wie sich Alltag und soziale Beziehungen, Kultur und Gesellschaft durch die Medien wandeln. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Lefebvre, H. (1991): The Production of Space. New York: Wiley
- Löw, M. (2001): Raumsoziologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Mayring, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz
- Nappi, I., G. de Campos Ribeiro (2021): The duality of the physical and virtual worlds of work; in: M. Will-Zocholl, C. Roth-Ebner (Hg.): Topologies of Digital Work. How digitalisation and virtualisation shape working places and spaces. London: Palgrave, 295–340
- Petendra, B. (2015): Räumliche Dimensionen der Büroarbeit. Eine Analyse des flexiblen Büros und seiner Akteure. Wiesbaden: Springer VS
- Roth, P., L. Göbel (2022): Kontaktlos Kennenlernen. Wie die Virtualisierung von Zusammenarbeit Beziehungsbildung in internationalen Teams verändert; in: Arbeit, 31, 1–2, 55–75
- Roth-Ebner, C. (2015): Der effiziente Mensch. Zur Dynamik von Raum und Zeit in mediatisierten Arbeitswelten. Bielefeld: Transcript
- Schachtner, C. (1993): Geistmaschine. Faszination und Provokation am Computer. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Schmiede, R. (1996): Informatisierung und gesellschaftliche Arbeit; in: R. Schmiede (Hg.): Virtuelle Arbeitswelten – Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin: edition sigma, 107–128
- Schmiede, R. (2006): Knowledge, work and subject in informational capitalism; in: J. Berleur, I. Markku, I. Nurminen, E. Impagliazzo (Hg.): Social Informatics. An information society for all? Wiesbaden: Springer, 333–354
- Weizsäcker, C. F. von (1986): Aufbau der Physik. München: Hanser
- Wenger, E. (1998): Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity. Cambridge

Will-Zocholl, M. (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

Will-Zocholl, M., J. Flecker, P. Schörpf (2019): Zur realen Virtualität von Arbeit. Raumbezüge in digitalisierter Wissensarbeit; in: AIS-Studien, 12, 1, 36–54