

## Call for Papers

# **Arbeitswelten und Industrielle Beziehungen – Zwischen Einfacharbeit und hochqualifizierter Arbeit**

Schwerpunktheft der Industriellen Beziehungen

Gastherausgeber: Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen

Fragt man nach der Entwicklung der Erwerbsarbeit, so findet sich nicht nur in der öffentlichen Debatte, sondern vielfach auch im sozialwissenschaftlichen Diskurs die Auffassung von einer teilweise technologisch getriebenen kontinuierlichen Aufwertung von Arbeit und Qualifikationen. Stichworte wie Wissensarbeit und Wissensgesellschaft stehen für diese Perspektive. Zugleich hat aber die sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsforschung in den letzten Jahren überzeugende Belege für eine fortschreitende Ausdifferenzierung der Arbeitswelt vorgelegt. Danach haben sich ganz offensichtlich vielfältige Arbeitswelten herausgebildet, die sich zwischen einem Pol von Einfacharbeit auf der einen und einem Pol hochqualifizierter (Wissens-)Arbeit auf der anderen Seite finden und die sich z.T. strukturell und situativ erheblich unterscheiden.

Auf diese Perspektive einer fortschreitenden Ausdifferenzierung und Fragmentierung der Arbeitswelt bezieht sich der vorliegende CfP. Es ist davon auszugehen, dass die Ausdifferenzierung der Arbeitswelt einhergeht mit äußerst divergenten Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen. So ist nach allem, was wir wissen, das Normalarbeitsverhältnis vielleicht nicht erodiert, aber „ausgefranst“. Atypische Arbeitsverhältnisse, also z.B. Teilzeitarbeitsverhältnisse mit weniger als 20 Stunden wöchentlich, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder befristete Beschäftigungsverhältnisse, sind mittlerweile zahlreich, dass gefragt werden kann, ob sie überhaupt noch atypisch sind. Dabei lassen diese Arbeitsverhältnisse sich keineswegs umstandslos den unterschiedlichen Arbeitswelten zuordnen; wir finden atypische Arbeitsverhältnisse in der Arbeitswelt der Einfacharbeit ebenso wie bei hochqualifizierter Arbeit, wobei atypische Arbeitsverhältnisse hier sogar noch ausgeprägter zu sein scheinen als bei ihrem Gegenpol, der Einfacharbeit. Die Erfahrung von Prekarität kann sich in allen Arbeitswelten finden, ohne auf nur eine beschränkt zu sein.

All das ist mehr oder minder gut erforscht und bekannt, auch wenn Aussagen zur zukünftigen Entwicklung kaum möglich sind, da es an einer empirischen basierten Bestandsaufnahme der Gesamtentwicklung mangelt (sofern eine solche Bestandsaufnahme überhaupt möglich ist). Um gleichwohl die Breite der derzeitigen Arbeitswelt zumindest abstecken zu können, soll der Versuch unternommen werden, völlig unterschiedliche Arbeitswelten von Einfacharbeit bis hin zu hochqualifizierter Wissensarbeit auszubuchstabieren. Unmittelbar damit verknüpft stellt sich die Frage, inwieweit sich mit einer fortschreitenden Ausdifferenzierung der Arbeitswelten neue, ebenso divergente Formen der Arbeitsregulation und der industriellen Beziehungen verbinden. Zwar liegen Forschungsergebnisse zur Interessensregulation in den start-ups der

Dotcomblase und zu „Anderen Vertretungsorganen“ (AVO) vor, doch diese Ergebnisse scheinen mittlerweile veraltet.

Vor diesem Hintergrund ist ein Schwerpunktheft der „Industriellen Beziehungen“ geplant, für das theoretische oder empirisch orientierte Beiträge (auch international vergleichend) erwünscht sind, die sich u.a. mit folgenden Themen beschäftigen:

- Wie lässt sich arbeitssoziologisch und wirtschaftswissenschaftlich eine zunehmende Ausdifferenzierung der Arbeitswelt angemessen beschreiben, welche Extremtypen von Arbeit sind erkennbar, welche strukturellen und situativen Bedingungen sind mit ihnen verknüpft?
- Welche Entwicklungsperspektiven lassen sich für die unterschiedlichen Arbeitstypen erkennen und begründet herleiten?
- Wie stellt sich die Regulation der industriellen Beziehungen in unterschiedlichen Arbeitswelten dar und wie lassen sich verschiedene Muster je nach Arbeitswelt unterscheiden?
- Welche Bedeutung kommt dem Arbeitsrecht an den Polen Einfacharbeit und hochqualifizierte Arbeit zu? Und welches Arbeitsrecht brauchen Einfacharbeit und hochqualifizierte Arbeit?
- Wie weit haben Formen kollektiver Interessensregulation Bestand? Lassen sich neue Formen erkennen?
- Ist die Interessensregulation auf betrieblicher Ebene eingebunden in überbetriebliche Interessensregulation (wie z.B. Gewerkschaften und Berufsverbände)?

Zu diesen (und verwandten) Themen erbitten wir uns zunächst maximal dreiseitige Abstracts. Sie sollen Aufschluss über Fragestellung, methodische Herangehensweise und verwendete Datengrundlagen geben, den theoretischen Bezug des Beitrags erläutern und seinen Neuigkeitswert gegenüber bereits vorliegenden Arbeiten deutlich machen.

Der Zeitplan sieht wie folgt aus:

30.6.15: Einreichung der Abstracts

15.7.15: Mitteilung über (Nicht-) Annahme

15.1.16: Full papers liegen vor

28.2.16: Gutachten liegen vor

30.4.16: Abgabe der Überarbeitung

31.5.16: Ergebnis der Nachbegutachtung

30.6.16: Letzte Überarbeitungen liegen vor

15.8.16: Erscheinen des Hefts

Abstracts bitte an Rainer Hampp Verlag; E-Mail: [Hampp@RHVerlag.de](mailto:Hampp@RHVerlag.de)

## Call for Papers

### Forschungsmethoden im Feld der industriellen Beziehungen

Die Forschung im Feld der industriellen Beziehungen kann auf eine lange empirische Tradition und breite Erfahrungen mit unterschiedlichsten qualitativen und quantitativen sozialwissenschaftlichen Erhebungs- und Auswertungsverfahren zurückblicken. Da in der Regel das Interesse am Forschungsgegenstand im Zentrum steht, werden methodische und methodologische Fragen häufig eher beiläufig thematisiert. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund aktueller struktureller Veränderungen von Erwerbsarbeit (z.B. von Arbeitserfahrungen, organisationalen Prozessen oder Beschäftigungsverhältnissen) und deren (De-)Regulierung (durch unterschiedliche nationale und globale gesellschaftliche Akteure und Institutionen), stellen sich Fragen nach angemessenen und produktiven methodischen Vorgehensweisen in neuer Art und Weise. Wie kann Forschung aussehen, um solche – und andere – Wandlungstendenzen angemessen abzubilden? Welche Methoden können *nie* zum Erkenntnisfortschritt in der Arbeitsforschung beitragen?

Die Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* plant für das Jahr 2016 die Veröffentlichung einer Serie von Beiträgen zum Thema „Forschungsmethoden“, welche in lockerer Folge in den Heften des 23. Jahrganges der Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* erscheinen werden. Die Reihe eröffnet die Möglichkeit zur Reflexion forschungspraktischer Erfahrungen und zur Diskussion methodologischer Fragen im Feld der industriellen Beziehungen.

Mögliche Themen oder Fragestellungen sind:

- Forschungspraktische Umsetzung und Reichweite etablierter Erhebungs- und Auswertungsmethoden,
- Vorschläge zur Weiterentwicklung einzelner Methoden,
- Erfahrungen mit bislang weniger etablierten Ansätzen (etwa mit Bild- und Videoanalysen),
- Spezifische Herausforderungen qualitativer und quantitativer Verfahren bei der Erforschung von Erwerbsarbeit (z.B. Betriebszugang, Key-Informant-Problematik, Stichprobenbildung und Gewichtung),
- Reflexion ‚neuer‘ methodischer Anforderungen aufgrund von Entwicklungsdynamiken im Forschungsgegenstand (z. B. Analyse sozialer Netzwerke, qualitative Längsschnittstudien),
- Kennzeichen und Potenziale von Mixed-Method-Ansätzen und Triangulation,
- Auseinandersetzungen mit den methodologischen Grundlagen der Forschung (z. B. zu den theoretischen Annahmen bei der Auswahl bestimmter Methoden und zur Verschränkung von Theorie und Empirie),
- Forschungsethische Fragen und Probleme des Datenschutzes,
- Fragen der Datenarchivierung und Sekundäranalyse,
- Kritik an und Anschlussmöglichkeiten an nationale und internationale Debatten in den Methoden der Sozialforschung.

Abstracts zu diesen Themen können eingereicht werden bis zum 31.07.2015 (bitte als Datei an [Hampp@RHVerlag.de](mailto:Hampp@RHVerlag.de)). Die Reihe wird von Rainer Trinczek, Jessica Pflüger und Wenzel Matiaske betreut. Die Veröffentlichung der auf Basis der ausgewählten Abstracts erstellten Aufsätze erfolgt in den Heften des Jahrgangs 2016.

## Call for Papers

### **Ausdifferenzierung der Tariflandschaft oder Tarifeinheit? Neue Akteure, Spaltungslinien und Konfliktebenen**

für die GIRA Jahrestagung 2015  
in Düsseldorf, 22./23.10.2015

Die Entwicklung, die das deutsche Tarifsyst $\ddot{u}$ m seit den 1990er Jahren genommen hat, ist h $\ddot{a}$ ufig mit den Begriffen Dezentralisierung, Differenzierung und Fragmentierung beschrieben worden. W $\ddot{a}$ hrend Prozesse der Dezentralisierung und Differenzierung schon seit vielen Jahren Gegenstand der Debatten um Tarifpolitik in Deutschland sind, tritt nun mit der Fragmentierung der Tariflandschaft ein weiterer Aspekt in den Mittelpunkt der Debatte. Als Fragmentierung wird hierbei ein Prozess verstanden, durch welchen letztlich der Geltungsbereich bisher gro $\ddot{u}$ fl $\ddot{a}$ chig f $\ddot{u}$ r alle Betriebe bzw. Besch $\ddot{a}$ ftigten einer Branche geltende Tarifvertr $\ddot{a}$ ge und Tarifnormen auf kleinere Segmente beschr $\ddot{a}$ nkt wird. Die damit einher gehende Bl $\ddot{u}$ te von Spartentarifvertr $\ddot{a}$ gen und Tarifvertr $\ddot{a}$ gen f $\ddot{u}$ r einzelne Berufsgruppen war zuletzt Ausgangspunkt f $\ddot{u}$ r teils leidenschaftlich gef $\ddot{u}$ hrte Debatten  $\ddot{u}$ ber die Anl $\ddot{a}$ sse, Formen und Konsequenzen der Fragmentierung von Tarifbeziehungen. Nicht zuletzt mit der Vorlage des Tarifeinheitsgesetzes durch die Bundesregierung ist die Frage nach der Zukunft der Tarifbeziehungen erneut aktuell geworden.

Diesen Debatten und Ver $\ddot{a}$ nderungen widmet die GIRA ihre n $\ddot{a}$ chste Jahrestagung mit dem Thema „Ausdifferenzierung der Tariflandschaft oder Tarifeinheit? Neue Akteure, Spaltungslinien und Konfliktebenen“.

Teilfragestellungen und m $\ddot{o}$ gliche Themenbereiche in diesem Zusammenhang sind z.B.:

- Neue Entwicklungslinien der deutschen Tarifbeziehungen
- Formen und Folgen tariflicher Fragmentierung: Gewerkschaftskonkurrenz, Tarifeinheit und arbeitsrechtliche Regulierung
- Tarifkonkurrenz und gewerkschaftliche Kooperation in Europa: Ist Deutschland ein Sonderfall?
- Neue und alte tarifpolitische Instrumente und ihre Wirkungen:  $\ddot{O}$ ffnungsklauseln, Haustarifvertr $\ddot{a}$ ge, Erg $\ddot{a}$ nzungstarifvertr $\ddot{a}$ ge
- Tarifpolitik und betriebliche Mobilisierung

Die German Industrial Relations Association (GIRA) l $\ddot{a}$ dt dazu ein, Beitr $\ddot{a}$ ge zu den oben genannten Themenstellungen f $\ddot{u}$ r die Jahrestagung 2015 einzureichen. Dar $\ddot{u}$ ber hinaus k $\ddot{o}$ nnen auch Vortr $\ddot{a}$ ge zu anderen Themen f $\ddot{u}$ r einen freien Themenblock eingereicht werden. Die eingereichten Abstracts (in deutscher oder englischer Sprache) sollen Aufschluss  $\ddot{u}$ ber Fragestellung, methodische Herangehensweise und verwendete Datengrundlagen geben, den theoretischen Bezug des Beitrags erl $\ddot{a}$ utern und ihren Neuigkeitswert gegen $\ddot{u}$ ber bereits vorliegenden Arbeiten deutlich machen.

Einreichung für die Tagung: Die Vorschläge sollen aus einem Arbeitstitel und einem Abstract von ca. 2-3 Seiten bestehen. Sie müssen bis zum 30.04.2015 in elektronischer Form als PDF- oder Word-Datei bei der GIRA-Geschäftsstelle eingereicht werden. Akzeptierte Abstracts müssen bis zum 30.09.2015 als Full Papers für die Tagung eingereicht werden.

GIRA-Geschäftsstelle  
c/o Prof. Dr. Werner Nienhüser  
Universität Duisburg-Essen  
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften  
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation  
Universitätsstr. 11  
45117 Essen

E-Mail: [GiraSekretariat@gmail.com](mailto:GiraSekretariat@gmail.com)

## Call for Papers

### Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften

Tagung am 28./29. September 2015  
am Institut für Soziologie in Erlangen

Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften sind nach wie vor in der Forschung zu Industriellen Beziehungen sowie im Bereich feministischer und geschlechtersoziologischer Forschung gleichermaßen marginal. Dabei sind Geschlechterperspektiven (mindestens) in zweierlei Hinsicht relevant für eine Analyse von Gewerkschaften: Einerseits sind gewerkschaftliche Strukturen und Praxen zu verstehen als ‚Ausdruck‘ gesellschaftlicher Geschlechterkonstruktionen und -verhältnisse. Andererseits beeinflussen Gewerkschaften ihrerseits die Geschlechterarrangements in der Gesellschaft, in der Politik und im Betrieb. In den vergangenen Jahren hat sich hier einiges getan: Feststellbar sind geschlechterdemokratische Fortschritte innerhalb von Gewerkschaften (z.B. vermehrt Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen, Thematisierung von Equal Pay, Frauen als AkteurInnen in Streiks, z.B. im Sozial- und Erziehungsdienst und im Einzelhandel, etc.). Zugleich sind Gewerkschaften aber nach wie vor männlich dominierte Organisationen, gewerkschaftliche Politiken sind häufig ‚geschlechtsblind‘ oder von einem ‚male bias‘ geprägt.

Die geplante Tagung will daher sowohl empirische als auch konzeptionell-theoretische Fragen nach dem Verhältnis von Gewerkschaften und Geschlecht thematisieren. Mögliche Beiträge können und sollen mit fachlich unterschiedlichen Perspektiven arbeiten (z.B. Soziologie, Politikwissenschaft, Gender Studies, Wirtschaftswissenschaften, Ethnologie, Kulturgeographie, Geschichtswissenschaften). Obwohl primär deutsche Entwicklungen diskutiert werden sollen, sind auch international angelegte Beiträge sehr willkommen. Diese können ggf. auch in englischer Sprache gehalten werden.

Beiträge könnten beispielsweise die folgenden Themen adressieren:

- Genderpolitische Implikationen gewerkschaftlicher Forderungen (z.B. Mindestlohn, prekäre Arbeit, Arbeitszeitverkürzung, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) sowie politischer Leitbilder der Gewerkschaften
- Gewerkschaftspolitische Schwerpunktsetzungen und Strategien (Organizing, Kampagnen, Beteiligungsorientierung) und ihre Relevanz für Geschlechterpolitik
- Gewerkschaftliche Organisationsstrukturen in geschlechtssensibler Perspektive
- Positionen von Gewerkschaften zu feministischen Debatten: Gleichstellung, Diversity, Gender Mainstreaming, Queer, Intersektionalität, Sexuelle Gewalt, Migrantinnen etc.
- Arbeitskämpfe in geschlechtssensibler Perspektive
- Gewerkschaftshandeln in „Frauenbranchen“, z.B. Einzelhandel, Pflegebereich etc.

- Frauen als (potentielle) Gewerkschaftsmitglieder, -funktionärinnen, -aktivistinnen und Betriebsrätinnen
- Diskussionen zum Thema Frauenquote in Aufsichtsräten
- Feministische Kritik an Theorien und Ansätzen der Forschung zu Industriel-  
len Beziehungen
- Implikationen der Reproduktionskrise für gewerkschaftliches Handeln
- Frauenbewegung und Gewerkschaften als soziale Bewegungen
- Gewerkschaften und Gender in historischer sowie international vergleichender  
Perspektive

Der call for abstracts richtet sich besonders, aber nicht ausschließlich, an NachwuchswissenschaftlerInnen, die sich in Forschungs- und Dissertationsprojekten mit Themenfeldern der Tagung beschäftigen oder beschäftigt haben. Eine Veröffentlichung der (ggf. überarbeiteten) Tagungsbeiträge ist geplant.

Die Tagung wird organisiert von Judith Holland und Stefan Kerber-Clasen (beide FAU Erlangen-Nürnberg) in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Ingrid Artus (FAU Erlangen-Nürnberg) sowie Prof. Dr. Britta Rehder (Ruhr-Universität Bochum).

InteressentInnen sollten ein etwa einseitiges Abstract mit Titel, Fragestellung, methodischer Herangehensweise, evtl. verwendeter Datengrundlage sowie einer kurzen Erläuterung des theoretischen Bezugs des Beitrags bis zum 30.06.2015 als PDF- oder Word-Datei per E-Mail schicken an:

[stefan.kerber-clasen@fau.de](mailto:stefan.kerber-clasen@fau.de) und [judith.holland@fau.de](mailto:judith.holland@fau.de)

## Open Call for Papers Managementforschung

Herausgegeben von Peter Conrad, Jochen Koch und Jörg Sydow

Gründungsmitherausgeber: Wolfgang H. Staehle†

Vormaliger Mitherausgeber: Georg Schreyögg

Herausgeberbeirat:

Albrecht Becker (Universität Innsbruck), Peter Eberl (Universität Kassel), Torsten J. Gerpott (Universität Duisburg-Essen), Axel Haunschild (Universität Hannover), Werner Hoffmann (Wirtschaftsuniversität Wien), Dirk Holtbrügge (Universität Erlangen-Nürnberg), Ulrich Jürgens (Wissenschaftszentrum Berlin), Peter Kappelhoff (Universität Wuppertal), Helmut Kasper (Wirtschaftsuniversität Wien), Friedemann Nerdinger (Universität Rostock), Sigrid Quack (Universität Duisburg-Essen), Bernd Schauenberg (Universität Freiburg), Frank Schirmer (TU Dresden), Antoinette Weibel (Universität St. Gallen), Jürgen Weibler (FernUniversität in Hagen) und Uta Wilkens (Universität Bochum).

Die Managementforschung – MF – ist ein etabliertes Diskussionsforum für neue Trends und Strömungen im gesamten Bereich des Managements. Die MF versteht sich als eine transdisziplinäre Fachzeitschrift für avancierte Fragen und kritische Analysen der Koordination und Steuerung komplexer sozialer Systeme, insbesondere von Organisationen, aber auch von interorganisationalen Netzwerken, Communities oder Crowds. Ziel der Zeitschrift ist es, die jeweils aktuellen Entwicklungen und Ergebnisse der Forschung zu diesen Fragen des Managements aufzuzeigen und fortzuentwickeln.

Die 1991 am Institut für Management an der Freien Universität Berlin gegründete und bei Springer Gabler erscheinende MF steht in der Tradition eines verhaltens- und sozialwissenschaftlichen Paradigmas, ist aber grundsätzlich offen für alle Theorieströmungen, die einen Beitrag zur Lösung von Managementproblemen leisten. Sie versteht sich als ein Publikationsorgan für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die Management als Funktion, Institution oder Praktik untersuchen. Im Zentrum der Beiträge soll die Erarbeitung neuer Perspektiven oder die Erschließung innovativer Problemstellungen stehen. Die zur Begutachtung eingereichten Beiträge können sowohl rein konzeptioneller Art sein als auch über Ergebnisse empirischer Studien berichten. Die MF bietet neben den klassischen Aufsatzformaten zusätzlich auch eine Plattform für Beiträge in der Form kontroverser Essays, an die sich Diskussionen anschließen können.

Alle eingereichten und zur Begutachtung angenommenen Manuskripte durchlaufen einen doppelt-blinden Reviewprozess mit mindestens zwei Fachgutachtern bzw. Fachgutachterinnen. In der Regel erfolgt die Begutachtung der Beiträge, die in deut-



scher oder englischer Sprache verfasst sein können, aus Sicht verschiedener Disziplinen.

Eine Einreichung von Beiträgen ist jederzeit möglich. Bei Einreichungen bis zum 30. Juni eines Jahres erscheint der Beitrag bei positiver Begutachtung unmittelbar im Folgejahr. Ab Band 26 (2016) werden alle akzeptierten Beiträge zudem unmittelbar nach Annahme online veröffentlicht („online first“). Die MF akzeptiert ausschließlich Originalbeiträge. Bitte beachten Sie unbedingt die Autorenrichtlinien und den Autorenleitfaden. Alle Informationen dazu und darüber hinaus finden Sie unter: [www.managementforschung.com](http://www.managementforschung.com)

Korrespondenzadresse: Freie Universität Berlin, Management-Department, Boltzmannstr. 20, 14195 Berlin, Tel.: +49 30 838 53783

E-Mail: [management@wiwiss.fu-berlin.de](mailto:management@wiwiss.fu-berlin.de)