

Call for Papers

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Herausgeber: Berndt Keller & Werner Nienhüser

Schwerpunktheft der

Industriellen Beziehungen.

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

Das Normalarbeitsverhältnis verliert an Bedeutung zugunsten atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die inzwischen mehr als ein Drittel des Arbeitsmarktes ausmachen. Der Sammelbegriff verdeckt die unterschiedlichen Ausprägungen (u. a. Teilzeit, geringfügige Beschäftigung/Mini- und Midijobs, befristete Beschäftigung, Leih- und Zeitarbeit, neue (Solo-)Selbstständigkeit sowie ihre spezifischen Folgeprobleme in kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive. Das Schwerpunktheft soll sowohl aktuelle, empirisch und theoretisch orientierte Beiträge zu einzelnen Formen liefern als auch entsprechende Querschnittsthemen behandeln, die in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion weitgehend unberücksichtigt bleiben.

Mögliche Themen und Fragestellungen sind:

- Entwicklung und Verbreitung einzelner Formen (u. a. nach Merkmalen der Arbeitnehmer, nach Unternehmenstypen oder Branchen)
- Erklärungen der Verbreitung, betrieblichen Nutzung und Entwicklung (u. a. aus Sicht von Arbeitsmarkttheorien)
- Erklärungen aus Sicht der Personalwirtschaftslehre/des Human Resource Management oder aus organisationstheoretischen Perspektiven
- Konsequenzen für das Normalarbeitsverhältnis (u. a. Rückwirkungen, These von der „Erosion“)
- Individuelle Folgen für die Arbeitnehmer (u. a. Entgelte, Beschäftigungsfähigkeit, soziale Sicherung)
- Kollektive Folgen für die Systeme der sozialen Sicherung (u. a. Rentenversicherung)
- Folgen für die betriebliche und/oder überbetriebliche Interessenvertretung (Betriebs- und Tarifpolitik)
- Folgen für die betrieblichen Arbeitskräftestrategien
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Gender
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Risiken der Prekarität
- Vorschläge zur Re-Regulierung (insgesamt oder einzelner Formen)
- Entwicklungen und Regulierung in anderen Ländern (der EU oder der OECD)

- Atypische Beschäftigung, charakterisiert durch Merkmale wie etwa „Emotional“ oder „Aesthetic Labour“, Arbeit in „atypischen“ Organisationen und Berufen (z.B. in selbstverwalteten Betrieben, im Niedriglohnsektor, Arbeit von KünstlerInnen)
- Ideologiekritische oder diskursanalytische Untersuchung der gesellschaftlichen Debatten über atypische Beschäftigung

Zeitplan:

- 21.12.12: Einreichung eines Abstracts (max. 5000 Zeichen)
- 31.1.13: Mitteilung über die Auswahl der Abstracts
- 15.6.2013: Frist für die Einreichung der Full Papers für die Begutachtung, die Manuskripte durchlaufen einen doppelt-blinden Begutachtungsprozess mit zwei Fachgutachtern
- 1.9.2013: Rückmeldung anhand der Gutachten
- 1.11.2013: Ggf. Überarbeitung
- 15.11.2013: Nachbegutachtung
- 15.12.2013: Ggf. nochmalige Überarbeitung und endgültiger Bescheid
- Januar 2014: Erscheinen des Heftes

Kontakt: werner.nienhueser@uni-due.de, Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de

Call for Papers

Neue Entwicklungen in der Gewerkschaftsforschung

Die Zeitschrift Industrielle Beziehungen plant für die Jahre 2013/2014 eine Serie von Beiträgen zum Thema „Neue Entwicklungen in der Gewerkschaftsforschung“ zu veröffentlichen, welche in lockerer Folge in den Heften des 20. und 21. Jahrganges der Zeitschrift erscheinen werden. Gewerkschaften sind ein zentrales Themenfeld der Industriellen Beziehungen und letztlich konstitutiv für die Etablierung dieses Forschungsbereichs im ausgehenden 19ten Jahrhundert. Mit der Artikelserie streben wir an, an diese Forschungstradition mit dem Ziel anzuknüpfen neuere Entwicklungen im Bereich des Forschungsgegenstandes aber auch der angewendeten Forschungsmethoden und -strategien in den Blick zu nehmen.

Vor diesem Hintergrund rufen wir dazu auf, Forschungsarbeiten zu diesem Themenfeld einzureichen, die sich u.a. auf die folgenden Teilfragestellungen beziehen können:

- **Gewerkschaftsmitgliedschaft:** Welche Faktoren bestimmen die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung/Organisationsgrad im Zeitverlauf und wie lassen sich die unterschiedliche Neigungen bestimmter Gruppen (z.B. Personen in atypischer Beschäftigung) bezüglich der Gewerkschaftsmitgliedschaft verstehen? Welchem Stellenwert kommt die Gründung neuer Betriebsräte für die gewerkschaftliche Mitgliederergewinnung zu und wie reagiert das betriebliche Management auf diese Bestrebungen?
- **Gewerkschaftsstrategie:** Verfolgen Gewerkschaften neue Strategien und welche Einflüsse lassen sich mit der Strategiefindung bzw. mit einer etwaigen strategischen Neuorientierung in Verbindung bringen? Welchen Einfluss können Gewerkschaftsmitglieder auf die Strategiefindung nehmen?
- **Einfluss der Weltfinanzkrise:** Welche Rolle spielten Gewerkschaften bei der Überwindung der Krise 2008/09 und in welcher Weise haben sich die Handlungsbedingungen für gewerkschaftliche Interessenvertretung durch die gegenwärtige Politiken der Bewältigung von Krisenfolgen (nachhaltig) verändert?
- **Gewerkschaftspolitik:** Gibt es neue Themenfelder, die Gewerkschaften auf ihre Agenda setzen und wie effektiv vermögen sie es Mitgliederinteressen in diesen Bereichen zu repräsentieren? Wie erfolgreich sind Versuche einer transnationalen Koordinierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung?
- **Gewerkschaftskonkurrenz und -pluralität:** Wie entwickelt sich die Zusammensetzung der Gewerkschaftslandschaft und welche Bedeutung hat diese Entwicklung für gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit? Gibt es einen Zusammenhang zwischen gestärkten Sparten Gewerkschaften auf der einen und Gewerkschaftszusammenschlüssen auf der anderen Seite?
- **Gewerkschaftstheorie:** Gibt es neue konzeptionelle Ansätze, die uns dabei helfen, gewerkschaftliches Handeln ebenso wie ihre Rolle in der Gesellschaft in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu verstehen?
- **Gewerkschaftliche Interessenvertretung in unterschiedlichen Branchen:** Der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Praktiken der Interessenvertretung variieren zwischen Branchen in erheblichem Ausmaß. Wie lassen sich diese Unterschiede verstehen, analysieren und interpretieren? Wie entstehen (neue) Praktiken der Interessenvertretung in Branchen? Empirische Studien, die *auch* Felder jenseits der bundesdeutschen Kernindustrien thematisieren, sind ebenso willkommen wie konzeptionelle Beiträge.

Abstracts zu diesen Themen können eingereicht werden bis zum 28.02.2013 (bitte als Datei an Hampff@RHVerlag.de). Die Veröffentlichung der auf Basis der ausgewählten Abstracts erstellten Aufsätze erfolgt in den Heften der Jahrgänge 2013 und 2014.

GIRA-Best Paper Award 2011/2012

Die German Industrial Relations Association (GIRA) lobt einen Preis aus für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (bis 40 Jahre) in Höhe von 1.500 € für die Veröffentlichung eines Aufsatzes zum Themenkomplex

Industrielle Beziehungen/Arbeitsbeziehungen

in einer referierten Zeitschrift. Sofern Refereeverfahren in der jeweiligen Disziplin nicht üblich sind, sollte der Artikel in einer Zeitschrift mit guter wissenschaftlicher Reputation erschienen sein. Der Beitrag soll einen deutlichen Bezug auf Deutschland entweder auf inhaltlicher Ebene (Fokus auf deutsche IR-Institutionen) oder auf institutioneller Ebene (Zugehörigkeit des Autors zu einer deutschen Institution oder Publikation in einer in Deutschland erscheinenden Zeitschrift) aufweisen.

Der Themenkomplex wird weit interpretiert (d. h. incl. Verbändeforschung sowie personalwirtschaftlichen und organisatorischen Aspekten der Industriellen Beziehungen, Organisationsprozesse, Interessenkonflikte in Arbeitsbeziehungen etc.). Gemeinschaftsveröffentlichungen mehrerer Nachwuchsautorinnen und -autoren sowie Beiträge aus allen für die Analyse der Industriellen Beziehungen relevanten Disziplinen (z.B. Jura, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften) sind willkommen. Nicht akzeptiert werden Beiträge, die von Nachwuchsautorinnen und -autoren gemeinsam mit älteren, akademisch etablierten Forschenden verfasst wurden.

In den Jahren 2011 und 2012 veröffentlichte Aufsätze können – von Mitgliedern der GIRA oder von den Autorinnen und Autoren selbst – in elektronischer Form bis zum 31. Januar 2013 eingereicht werden bei der

GIRA-Geschäftsstelle
c/o Prof. Dr. Werner Nienhüser
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Allgemeine BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation
45117 Essen
E-Mail: GiraSekretariat@gmail.com | werner.nienhueser@uni-due.de

Der Einreichung beigelegt werden soll neben dem Beitrag auch Lebenslauf und Schriftenverzeichnis der AutorInnen, jeweils als PDF-File.

Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen der
GIRA-Jahrestagung im Herbst 2013.
Der Vorstand der GIRA
Ingrid Artus Martin Behrens Werner Nienhüser

Call for Papers

Special Issue on the Topic:

Health Promotion through Leadership

to be published in:

Zeitschrift für Personalforschung
(German Journal of Research in Human Resource Management)

Due Date for Abstracts: July 31st, 2013

Due Date for Paper Submissions: October 31th, 2013

Special Issue Editors:

Jürgen Wegge, Technische Universität Dresden, Germany

Meir Shemla, Erasmus University, Rotterdam, Netherlands

Alex Haslam, University of Queensland, Australia

The *German Journal of Research in Human Resource Management* is the highest ranked German journal covering research on all issues related to Human Resource Management (HRM) and is listed by the SSCI. The Special Issues published in English receive considerable attention both in Germany and across Europe. This Special Issue is dedicated to Health Promotion.

Health Promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health. What is the role of leadership in this process? Recent research suggests that leadership is an important determinant of various indicators of employee well-being, including sickness absences, general health, and satisfaction (Kuoppala, Lamminpää, Liira, & Vainio, 2008). Further, there is also evidence that the health of employees can be promoted through specific leader behaviors and leadership styles (Haslam Reicher & Platow, 2011; Skakon, Nielsen, Borg, & Guzman, 2010). However, the *extent* to which leadership may influence employee health and the processes that underlie this effect are not well researched and understood at present. With the aim of filling this gap in the literature, the German Journal of Human Resource Research is pleased to announce a Special Issue on “Health Promotion through Leadership”. We encourage submissions of papers that explore the relationship between leadership and employee health as well as mediators and moderators of this relationship. We especially encourage submissions that:

- provide a better theoretical/conceptual understanding of why and how leadership behavior in organizations promotes (or harms) health of employees;
- empirically elucidate the development of new instruments to assess health-promoting leadership;

- discuss the basic implications of the “power of leaders” for promoting health in organizations;
- explore the antecedents and moderating variables of health promoting leadership across different levels of the organization and across different cultures;
- clarify the role of empowerment, task demands, self-management skills or proactivity of employees in this process;
- examine the health of leaders as an antecedent or consequence of health promoting leadership and potential spillover processes.

Papers should deal with these issues in a powerful and compelling way, contributing to international leadership research. The above list is by no means exhaustive, and other papers are of course welcome and encouraged by the Guest Editors if leadership and health are central variables. While we welcome both empirical and purely conceptual manuscripts, we particularly encourage the submission of empirical papers.

Submissions

In order to be considered for publication in the Special Issue, a proposal of 1500-1800 words (a figure and/or table can be added) should be submitted by July 31st, 2013. The editors will review the proposals and contact authors with an invitation to submit full manuscripts with a maximum of 60.000 characters including blanks. Proposals and full papers must be written in English. The deadline for the full papers is October 31st, 2013. The papers will undergo a double-blind review process. The authors will receive feedback and a final decision by December 31st, 2013. Finalized papers are due by March 31st, 2014. Submitted papers must be unpublished and not submitted to other journals. Formal guidelines for final submission are available at www.Hamp-Verlag.de.

Please send proposals to:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Wegge
TU Dresden; Institute of Work-, Organisational- and Social Psychology
Zellescher Weg 17, 01062 Dresden, Germany
Phone: +49 (0)351 463 33784
Fax: +49 (0)351 463 33589
Email: wegge@psychologie.tu-dresden.de
<http://www.wop-psychology.de>

References

- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. London: Psychology Press.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects - A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50, 904-915.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24, 107-139.