

## "Wandel in den Standards Guter Arbeit - Chancen und Risiken für Unternehmen und Beschäftigte"

# AKempor

Die Tagung des Arbeitskreises empirische Personal- und Organisationsforschung ([AKempor](#)) findet am **26. und 27. September 2019** an der Universität Hamburg statt.

Unsere Vorstellungen von „Guter Erwerbsarbeit“ sind häufig bis heute geprägt vom Ideal des "Normalarbeitsverhältnisses", also einer unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Vollzeit mit auskömmlichen Einkommen. Während dies in der Nachkriegszeit vielleicht noch als Standard gelten konnte, sind seit längerer Zeit Entwicklungen zu beobachten, die die Frage aufwerfen, welche Standards für „Gute Arbeit“ heute noch gelten, welche bisherigen Standards erodieren und welche sich neu entwickeln. Zahlreiche Entwicklungen werden in diesem Feld unter Stichworten wie New Work, Qualität der Arbeit oder labour standards diskutiert: Unternehmensseitig ermöglichen Digitalisierung und Vernetzung die Entwicklung neuer Organisationsformen, es entstehen z.B. digitale und internationale Wertschöpfungsketten, virtuelle Netzwerke und Crowd- und Clickworking-Plattformen, in deren Funktionsweise sich auch die verschärfte internationale Konkurrenz und der zugehörige Kostendruck ausdrückt. Neue Berufsbilder entstehen, Modelle flexibler Arbeitszeit und Befristungen werden häufiger verwendet, Unternehmen setzen auf agile Arbeit und agile Organisationsformen. Zunehmende Kreativität und Autonomie als Chance und Anforderung zugleich gehen für manche Beschäftigtengruppen Hand in Hand mit der Forderung nach ständiger Erreichbarkeit auch in der Freizeit. Für andere Gruppen sind durchgängig hinsichtlich aller Arbeitsbedingungen prekäre Arbeitsverhältnisse an der Tagesordnung. Daneben werden Büros zu Wohlfühloasen mit Kicker, Ruheraum und Stille Oasen, Meditationsangeboten und Wäscheservice umfunktionierte, die Mitarbeiter zur Anwesenheit rund um die Uhr einladen. Arbeit wird aus Arbeitsverhältnissen ausgelagert und durch rechtlich selbständige Crowd- und Clickworker übernommen, die nicht mehr durch das individuelle Arbeits- und das Sozialrecht geschützt werden, aus der betrieblichen Mitbestimmung herausfallen und gewerkschaftlich nur rudimentär vertreten werden können. Nicht zuletzt im Kontext von Migrationsbewegungen und Flüchtlingsströmen steigen die Diversität von Belegschaften, die Heterogenität ihrer Bedürfnisse und Ansprüche an die Arbeit, während weltweite Crowds auf die Plattformen der heimischen Industrie zugreifen, um ihre Jobs zu erledigen. Insgesamt betrachtet berührt dieser Wandel somit bisher zentrale „Standards Guter Arbeit“, wie etwa Arbeitnehmerschutzrechte, die Interessenvertretung von Arbeitnehmern, Arbeitszeit- und Lohnstandards, die soziale Sicherung und die Trennung oder Überlappung zwischen Beruf und Privatleben.

Für die Jahrestagung 2019 des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung haben wir daher als Generalthema „Wandel in den Standards Guter Arbeit – Chancen und Risiken für Unternehmen und Beschäftigte“ gewählt, und laden dazu ein, Überlegungen z.B. zu folgenden Fragen zum Vortrag einzureichen:

- Welche Standards Guter Arbeit erodieren oder verblassen, entwickeln sich neu oder werden verändert?
- Welche Triebkräfte bewirken diesen Wandel in den Standards? Wie geht der Wandel der Standards vonstatten? Welche Formen dieses Wandels gibt es?
- Welchen Einfluss haben Digitalisierung und Globalisierung auf die Standards Guter Arbeit?
- Welche Standards der Arbeit bilden sich in neuen Organisationsformen wie Crowd- und Clickwork-Plattformen heraus?
- Wie entwickeln sich einzelne Standards Guter Arbeit, etwa zu Arbeitszeiten, Löhnen, Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen, Mitbestimmung, Gewerkschaftlicher Vertretung?
- Kippen Faktoren, die bislang als Ressource der Arbeitskräfte betrachtet wurden, in den Bereich von Belastungen und müssen neu interpretiert und theoretisch neu verortet werden, z.B. Autonomie als Stressfaktor statt als Ressource?
- Entwickeln sich Standards Guter Arbeit auf neuen Feldern, etwa zu der Frage von Religionsausübung, Spiritualität und Suche nach Sinn am Arbeitsplatz?
- Welche Wirkungen hat dieser Wandel in den Standards Guter Arbeit auf Arbeitskräfte und ihre Erwerbs- und Leistungsfähigkeit?
- Welche Wirkungen entstehen für Unternehmen und Betriebe? Welche Strategien wählen Unternehmen und Betrieb im Umgang mit neuen Standards, bzw. welche Strategien führen zu neuen Standards?

Daneben sind selbstverständlich auch Beiträge willkommen, die sich mit anderen Themen der empirischen Personal- und Organisationsforschung jenseits des Tagungsthemas befassen. Beiträge zur Tagung können in zwei Formaten eingereicht werden:

- Vorträge auf der Basis von vollständig ausgearbeiteten Aufsätzen („Full Paper“) können als ausführliches Abstract (5 Seiten) mit Aussagen zu Fragestellung, Vorgehensweise und Methode, ggf. Datenbasis, und Ergebnissen eingereicht werden.
- Kurzberichte aus laufenden Projekten („Work in Progress“) (2 Seiten)

Es ist geplant, im Anschluss ein Special Issue der Management Revue als Nr. 3/2020 (September) herauszugeben. Einreichungen der full paper auf Grundlage der Einreichung beim AKempor bis 31.10.2019.

Einreichungen müssen an [Akempor2019.bwl@uni-hamburg.de](mailto:Akempor2019.bwl@uni-hamburg.de) erfolgen. Weitere Informationen zu Kosten, Anmeldung und Unterkünften werden rechtzeitig auf <https://akempor.wordpress.com/> zur Verfügung gestellt.

### **Terminplan:**

bis zum 31.5.2019	Einreichung der Beiträge
bis zum 30.6.2019	Rückmeldung zu den Beiträgen
bis zum 15.7.2019	verbindliche Anmeldung zur Tagung
bis zum 31.10.2019	Einreichung der full paper bei Management Revue