

Call for Papers

Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Herausforderungen für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung

Gastherausgeber: Olaf Deinert, Markus Helfen

Schwerpunktheft der

Industriellen Beziehungen.

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

Glaut man der jüngeren Managementliteratur, geht die Entgrenzung von Organisation und Arbeit durch 'Outsourcing' und 'Offshoring' in potenziierter Form in die nächste Runde. Nicht mehr allein Teil- und Vorprodukte oder abgrenzbare Dienstleistungsbündel, sondern einzelne Arbeitsgänge seien mittlerweile vom organisatorischen 'fineslicing' betroffen, das heißt der feingliedrigen Zerlegung der Wertschöpfungskette in einzelne Prozessschritte und Aktivitäten. Sogar vom Handel mit einzelnen Aktivitäten ist die Rede, etwa wenn mit Crowdsourcing über Internetplattformen die Erbringung einzelner Programmierschritte gehandelt und kombiniert werden soll. Manche meinen gar, dass eine Ära der 'Hyper-Spezialisierung' (Laubacher/Malone/Johns) eingetreten ist, in der vormals integrierte Tätigkeitsprofile von Arbeitsplätzen in eine temporäre, maximal variable Erbringung einzelner Aktivitäten aufgespalten wird. Damit veränderte sich auch das Zusammenspiel verschiedener Organisationen im Leistungsprozess; es ist verstärkt von Vermarktlichung und Desintegration von Organisationen die Rede, aber auch von sektorübergreifenden Wertschöpfungsnetzwerken und Allianzen und unternehmensübergreifenden Formen der Arbeitsorganisation und Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen (interorganisationale Projekte, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge). Es scheint als sei der Zusammenhang zwischen Organisation und Arbeit in Auflösung begriffen, der als zentraler Anknüpfungspunkt der Regelfindung und Regeldurchsetzung in Bezug auf Arbeit angesehen werden kann. Zugleich werden die Prinzipien der Regulation von Arbeit empfindlich infrage gestellt, nicht nur in Bezug auf das kollektive und individuelle Arbeitsrecht, sondern auch im Hinblick auf implizite Kontrakte und normative Erwartungen.

Vor diesem Hintergrund ist eine Analyse diese neuen Grenzziehungen von Arbeit und Organisation aus unterschiedlichen Fachrichtungen (u.a. Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Arbeits- und Organisationssoziologie) und auf verschiedenen Analyseebenen (Mikro-, Meso-, Makroperspektive) angezeigt, die sich auf folgende Aspekte beziehen kann:

- Wie lassen sich Ursachen und Wirkungen der organisatorischen Entgrenzung von Arbeit überhaupt quantifizieren? Wie verbreitet sind einzelne Formen und warum? Welche branchenbezogenen oder länderspezifischen Unterschiede gibt es? Welche Berufe und Tätigkeiten sind besonders betroffen, welche nicht und warum? Welche Bedeutung haben Technologie und Produktionstechnik?
- Was bedeutet ein organisationsübergreifendes Management von Arbeit und Beschäftigung ökonomisch? Ist die Entgrenzung der Organisation von Arbeit effizient und effektiv? Wer profitiert, wer nicht? Wie beeinflussen die Unterschiede im Beschäftigungsstatus das Management von Motivation, Arbeitsorganisation und Integration?

- Wie sehen rechtliche Vertragsverhältnisse in Form und Inhalt aus, die diesen Veränderungen Rechnung tragen? Inwieweit sind kollektives und individuelles Arbeitsrecht auf solche Konstellationen vorbereitet oder an welcher Stelle bedarf es der Weiterentwicklung in Gesetzgebung und Rechtsprechung?
- Wo verläuft die Grenze zwischen formaler Legalität und normativer Legitimität? Welche Auslegungsspielräume erlauben Missbrauch? Welche Grenzziehungen sind erforderlich und möglich?
- Welchen Einfluss kann die betriebliche und überbetriebliche Arbeitspolitik nehmen? Wo liegen ihre Grenzen, wo entstehen Konflikte, wo Entwicklungspotenziale? Bedarf es neuer Formen der Interessenvertretung jenseits von Unternehmens-, Berufs- oder Branchengrenzen?

Wir laden Beiträge ein, die sich mit diesen und ähnlich gelagerten Fragen konzeptionell oder empirisch befassen. Eine personalökonomische oder rechtssoziologische Betrachtung einzelner Beschäftigungsformen ist dabei genauso erwünscht wie branchenspezifische und länderübergreifende Vergleiche. Sofern die Beiträge Ergebnisse empirischer Studien berichten, sollten diese theoretisch-konzeptionell untermauert sein.

Die eingereichten Manuskripte durchlaufen den üblichen, doppelt-blinden Begutachtungsprozess mit zwei Fachgutachter(inne)n. Zur Erleichterung der Planung bitten wir darum, den Herausgebern möglichst frühzeitig geplante Beiträge anzuzeigen.

Vorschlag für den Zeitplan:

01.12.2014: Einreichung eines extended abstracts (max. 10.000 Zeichen)

25.01.2014: Mitteilung über die Auswahl der Abstracts

15.04.2014: Frist für die Einreichung der Full Papers für die Begutachtung

15.08.2015: Rückmeldung anhand der Gutachten

01.10.2015: Frist für die Überarbeitung

15.10.2015: Abschluss der Nachbegutachtung

15.12.2015: Ggf. nochmalige Überarbeitung

Mitte Februar 2016: Erscheinen des Heftes

Kontakt:

Prof. Dr. Olaf Deinert

Georg-August Universität Göttingen, Institut für Arbeitsrecht

Platz der Göttinger Sieben 5

D – 37073 Göttingen

olaf.deinert@jura.uni-goettingen.de

Dr. Markus Helfen

Freie Universität Berlin

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Management-Department

Boltzmannstr. 20

D – 14195 Berlin

E-Mail: markus.helfen@fu-berlin.de

Extendend abstracts bitte zum 1.12. an hampp@rhverlag.de