



## **Call for Paper**

### **Neue Macht für Arbeitnehmer/innen?**

### **Wer gewinnt, wer verliert in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit?**

#### **Jahrestagung**

**Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF e.V.)**

**am 21. und 22. Februar 2019 in Berlin**

Der deutsche Arbeitsmarkt eilt von einem Rekord zum nächsten. Die Beschäftigung erreicht neue Höchst-, die Arbeitslosigkeit neue Tiefststände. Mit 1,2 Millionen Arbeitsplätzen (4. Quartal 2017, IAB) sind so viele Stellen unbesetzt wie noch nie. Es gibt kaum noch Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Unternehmen klagen über Fachkräftemangel, in der Ökonomie ist von einem „Arbeitnehmermarkt“ die Rede, auf dem Fachkräfte von Unternehmen zunehmend umworben werden und höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen können. Der Mitgliederschwund von Gewerkschaften scheint gestoppt. Teilweise werden wieder höhere Tarifabschlüsse erzielt; in vielen Branchen sind die Lohnzuwächse aber auch weiterhin sehr moderat. Niedriglohnbeschäftigung bleibt verbreitet und ein bedeutsamer Teil der Beschäftigten arbeitet auf Mindestlohniveau und teilweise darunter, wenn er von Arbeitgebern unterlaufen wird. Auch Leiharbeit, Befristungen und unterwertige Beschäftigungsverhältnisse werden weiterhin angeboten und von Erwerbstätigen in beträchtlichem Ausmaß akzeptiert.

Die SAMF-Jahrestagung 2019 hat das Ziel, diese scheinbaren oder faktischen Widersprüchlichkeiten aufzuspüren, Erklärungen zu finden und Gestaltungsmöglichkeiten zu diskutieren.

Der SAMF freut sich über Vortragsangebote, die diese Entwicklungen theoretisch und empirisch analytisch in den Blick nehmen. Folgende Themenschwerpunkt können dabei fokussiert werden:

1. *Arbeitsnachfrage*: Welche Bedeutung hat die Nachfrage nach Arbeitskraft für veränderte Machtkonstellationen am Arbeitsmarkt? Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Arbeitskräften (Fachkräfte, Helfer etc.) nach Branchen, Berufen, Qualifikationsanforderungen und Regionen? Ist die These des aufkommenden Arbeitnehmermarktes für abhängig Beschäftigte gerechtfertigt? Driftet der Arbeitsmarkt weiter auseinander in Gewinner- und Verlierergruppen im Sinne einer zunehmenden Segmentierung? Oder erklärt sich die Gleichzeitigkeit von Arbeitskräfteknappheit und „bad jobs“ durch unterschiedliche Entwicklungen in einzelnen Branchen und Berufen? Welches sind dann Merkmale und Ursachen der Entwicklung?

Vor dem Hintergrund einer Arbeitskräfteknappheit stellen sich weitere Fragen:

2. *Lohnentwicklung/ Beteiligung*: Wie entwickeln sich die Löhne in den unterschiedlichen Segmenten des Arbeitsmarktes? Welche Rolle spielt der Mindestlohn? Welches sind die Ursachen für ein mehr oder weniger machtvolleres Auftreten bei Lohnverhandlungen und für Erfolge der Mitbestimmung? Welche Bedeutung kommt den industriellen Beziehungen zu? Sind die Lohnabschlüsse angesichts der guten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage zu moderat, die Gewerkschaften zu schwach? Welche Bedeutung hat „Verbandsflucht“ von Unternehmen für tarifpartnerschaftliche Aushandlungen oder auch innerbetriebliche Auseinandersetzungen mit möglicherweise einflussreicheren Erwerbstätigengruppen?
3. *Beschäftigungs- und Arbeitsformen*: In welcher Weise entwickeln sich Beschäftigungsformen wie etwa Leiharbeit, Befristung, Werkverträge, IKT-gestützte mobile Tätigkeiten u.a. einerseits sowie stabile und geschützte Beschäftigungsformen im sogenannten internen Arbeitsmarkt andererseits? Werden Beschäftigte zukünftig in der Lage sein, prekäre Beschäftigungsformen zu meiden? Werden Betriebsräte und Gewerkschaften ungeschützte Beschäftigungsformen verhindern und wovon hängt dies ab? Wie reagieren Arbeitgeber auf Arbeitskräfteknappheit auf Teilarbeitsmärkten? Ist es möglich, dass Beschäftigte aufgrund veränderter Angebots-Nachfragekonstellationen sowie neuer technischer und arbeitsorganisatorischer Möglichkeiten bessere Arbeitsbedingungen sowie bessere Arbeitszeitanordnungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit, Familien- und Pflegearbeit von Arbeitgebern angeboten bekommen oder durchsetzen?
4. *Chancengleichheit*: Profitieren Männer und Frauen von neueren Entwicklungen hinsichtlich guter Arbeitsbedingungen gleichermaßen? Verbessern sich die Bedingungen für Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit, Teilhabe an Weiterbildung oder an Aufstiegen für Frauen und erweitert sich das Spektrum der ihnen zugänglichen Berufsfelder und Karrierepfade? Führen Engpässe am Arbeitsmarkt dazu, dass sich familienbedingte Auszeiten oder Teilzeitarbeit weniger karriereschädlich auswirken als früher?
5. *Arbeitsangebot*: Bietet die Arbeitskräfteknappheit neue Chancen für (Langzeit-)Arbeitslose? Welche Arbeitsmarktpolitik und/oder Qualifizierungsanstrengungen sind notwendig? Welche Bedeutung hat Zuwanderung (Geflüchtete, EU-Binnenmigration etc.) für die neuen Relationen von Angebot und Nachfrage und damit auch für Machtverhältnisse und Autonomiespielräume am Arbeitsmarkt und für einzelne Gruppen? Sind für Migrantinnen und Migranten die Chancen gestiegen, auch in höhere Positionen des Arbeitsmarktes zu gelangen? Oder blicken wir eher auf eine „Unterschichtung“ des Arbeitsmarktes, sodass sich Konkurrenz in den betroffenen unteren Segmenten erhöht, Macht und Mitbestimmung beeinträchtigt sind und sich Arbeitsbedingungen verschlechtern?

Bitte richten Sie Ihre Vortragsangebote bis zum **19. August 2018** in Form eines Abstract (bis zu 600 Worte) an [olaf.struck@uni-bamberg.de](mailto:olaf.struck@uni-bamberg.de).