

Call for Papers  
**Arbeitsbeziehungen und herkunftsverschiedene Belegschaften**  
Schwerpunktheft der Zeitschrift Industrielle Beziehungen

Gastherausgeber: Torben Krings und Werner Schmidt

Traditionell haben Forschungen zu den industriellen Beziehungen im deutschsprachigen Raum dem Thema Arbeitsmigration, Diversität und Herkunftsverschiedenheit keine große Beachtung geschenkt. Dies hatte, so war anzunehmen, damit zu tun, dass im Konzept der industriellen Beziehungen meistens Fragen der Interessen gegenüber Fragen der Anerkennung privilegiert wurden.<sup>1</sup> Vor allem in der englischsprachigen *Industrial Relations*-Forschung wird hingegen schon längere Zeit die Verschränkung von Herkunft und Ethnizität mit Klasse, Geschlecht und vulnerabler Beschäftigung herausgearbeitet.<sup>2</sup> In international vergleichenden Ansätzen wird untersucht, wie unterschiedliche nationale Institutionen der Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Praktiken der Interessenvertretung den Umgang mit Herkunftsfragen prägen.<sup>3</sup> Andere Forschungsstränge haben die Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen in transnationalen Arbeitsmärkten und die damit verbundenen Herausforderungen für Gewerkschaften in den Mittelpunkt gestellt.<sup>4</sup> Naheliegender ist, dass interessenpolitische Fragestellungen immer weniger von Fragen nach der vertraglichen, ethnischen und sozialen Diversität der Belegschaften getrennt werden können.

In den letzten beiden Dekaden wurde das Arbeitsmarktgeschehen in Deutschland und anderswo in einem erheblichen Ausmaß durch Zuwanderung aus der erweiterten EU geprägt. In jüngerer Vergangenheit nahm zudem die erwerbsbezogene Zuwanderung aus Drittstaaten zu, sowie seit 2015 die Fluchtmigration, die ebenfalls eine arbeitspolitische Dimension besitzt. Vor diesem Hintergrund wurde auch im deutschsprachigen Raum die Thematik von Arbeitswelt und Migration (wieder) entdeckt, wobei viele Studien auf den Prozess und die Chancen der Integration von Geflüchteten und anderer Migrant\*innen in die Arbeitswelt fokussierten. Konsequenzen für die Interessenartikulation der Beschäftigten und für die Arbeitsbeziehungen blieben hingegen weitgehend ausgeblendet.

In diesem Schwerpunktheft sollen die zunehmende Diversität der Beschäftigten und damit verbundene Herausforderungen für die kollektiven Arbeitsbeziehungen im Mittelpunkt stehen. Es werden theoretische und empirische Beiträge erbeten, die sich auf die Entwicklung in Deutschland beziehen und/oder auch international orientiert sind und sich einem oder mehreren der nachstehend genannten Themen widmen:

- Betriebliche Mitbestimmung bei Herkunftsverschiedenheit: Wie steht es um die Beteiligung von Beschäftigten mit und ohne Migrationsgeschichte in Betriebs- und

---

<sup>1</sup> Schmidt, W. (2007). Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. *Industrielle Beziehungen*, 14(4): 334–356.

<sup>2</sup> Alberti, G. & Però, D. (2018). Migrating industrial relations: Migrant workers' initiative within and outside trade unions. *British Journal of Industrial Relations*, 56(4): 693–715; Tapia, M. & Holgate, J. (2018). Fighting precariousness: Union strategies towards migrant workers in the UK, France, and Germany.“ In V. Doellgast, N. Lillie, & V. Pulignano (Hrsg.), *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe* (S. 188-206). Oxford: Oxford University Press.

<sup>3</sup> Afonso, A., Negash, S., & Wolff, E. (2020). Closure, equality or organisation: Trade union responses to EU labour migration. *Journal of European Social Policy*, 30(5): 528–542.

<sup>4</sup> Greer, I., Ciupijus, Z., & Lillie, N. (2013). The European Migrant Workers Union and the barriers to transnational industrial citizenship. *European Journal of Industrial Relations*, 19(1): 5–20.

Personalräten, Vertrauensleuten oder auch gewerkschaftlichen Betriebsgruppen? Wie erklären sich ggf. Unterschiede? Gibt es Spaltungen (bspw. durch rechte Betriebsräte)?

- Selbst- und Fremdverständnis herkunftsdiverser Beschäftigter: Welcher Stellenwert kommt Herkunfts- oder ethnisierten Identitäten, welcher Arbeitnehmer\*innen- oder Berufsgruppenidentitäten zu? Gibt es einen Zusammenhang mit den institutionalisierten Arbeitsbeziehungen, gibt es Anzeichen ethnisierter Interessenartikulation (Rassismus)?
- Arbeitsbeziehungen und Migrationswege: Neben klassischer Arbeitsmigration und jüngeren Formen transnationaler Erwerbsmobilität spielt zunehmend auch Fluchtmigration eine Rolle in der Arbeitswelt. Welchen Unterschied machen unterschiedliche Migrationswege für die Arbeitsbeziehungen?
- Herkunftsdiversität, Exklusion und Segmentierung: Wo und wie bedingen oder überlagern sich Herkunft, Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis und Segmentierung (Stichworte: Arbeitnehmerüberlassung, intra- und intersektorale Unterschichtung)? Wirken die organisierten Arbeitsbeziehungen Segmentierung und/oder Exklusion entgegen oder verstärken sie sie?
- Mitgliederrekrutierung und Organisierungskonzepte von Gewerkschaften: Welche Rolle spielen Herkunftsfragen bei und in den Gewerkschaften? Werden besondere Herkunftsidentitäten von Arbeitnehmer\*innen gezielt oder implizit adressiert? Wie unterscheiden sich Organisierungskonzepte in international vergleichender Perspektive?
- Diversität und Antidiskriminierung: Wie unterscheiden sich der Stellenwert und die Funktion von Diversitätsbezügen zwischen national variierenden Arbeitsbeziehungen? Welche Maßnahmen der Förderung Benachteiligter und welche Maßnahmen gegen Diskriminierung werden von den Gewerkschaften unterstützt?
- Transnationale Arbeitsmärkte und Regulierung: Inwieweit stellt grenzüberschreitende Mobilität eine Herausforderung für nationale Gewerkschaftsbewegungen dar? Wie wirkt sich die Verschränkung unterschiedlicher Regulierungsebenen (national und supranational) auf die Beschaffenheit von Erwerbsarbeit in transnationalen Arbeitsmärkten aus?

Sowohl Beiträge zu einzelnen Ländern als auch zu Ländervergleichen sind erwünscht. Die Beiträge sind in deutscher oder englischer Sprache einzureichen.

### **Zeitplan**

15.04.2025	Einreichung eines Abstracts (5 000 Zeichen)
30.04.2025	Mitteilung über die Auswahl der Abstracts
30.09.2025	Einreichung des „Full Papers“ (max. 70 000 Zeichen) für die doppelt-blinde Begutachtung durch zwei Fachgutachter*innen
15.01.2026	Rückmeldung anhand der Gutachten
01.05.2026	Erforderlichenfalls Vorlage der Überarbeitung
01.06.2026	Eventuell erforderliche Nachbegutachtung
01.07.2026	Erforderlichenfalls Vorlage der erneuten Überarbeitung und endgültiger Bescheid
Oktober 2026	Erscheinen des Heftes

Kontakt:

Dr. Torben Krings, Johannes Kepler Universität Linz ([torben.krings@jku.at](mailto:torben.krings@jku.at))

Dr. Werner Schmidt, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur, Tübingen  
([w.schmidt@uni-tuebingen.de](mailto:w.schmidt@uni-tuebingen.de))

Abstracts bitte bis zum 15.4.2025 an [\*torben.krings@jku.at\*](mailto:torben.krings@jku.at) und [\*w.schmidt@uni-tuebingen.de\*](mailto:w.schmidt@uni-tuebingen.de)