Alexandra Scheele, Ursula Mense-Petermann

Call for Papers

Grenzüberschreitende Arbeitsmärkte: Ihre Entstehung, ihre soziale Einbettung, und ihre sozialen Folgen

https://doi.org/10.1515/arbeit-2026-0017

Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität und Arbeitsmigration sind Gegenstand gesellschaftlicher und politischer Debatten. Dabei geht es einerseits um die gezielte Anwerbung qualifizierter Fachkräfte, andererseits aber auch um die Verschärfung von Einreise- und Aufenthaltsgesetzen, um die Zahl der Zuwanderer*innen gering zu halten. Zugleich sind in vielen Wirtschaftsbereichen längst grenzüberschreitende Arbeitsmärkte entstanden. Dies gilt für Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen (z.B. private Haushalte, Fleischindustrie, Logistik) ebenso wie für Professionen (z.B. Wissenschaft, Beratung, Medizin) oder für den Bereich Sport, Kunst und Unterhaltung. Bemerkenswerterweise sind jedoch diese ‚grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte' bislang kaum zu einem eigenständigen sozialwissenschaftlichen Forschungsgegenstand geworden. Vielmehr werden grenzüberschreitende Arbeitsmobilität und Migration vornehmlich als externe Faktoren nationaler Arbeitsmärkte untersucht, was auch durch die Begriffe der ‚Emigration' und ‚Immigration' unterstrichen wird.

Das geplante Schwerpunktheft der Zeitschrift ARBEIT zielt demgegenüber darauf, den ‚grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt' als eigenständigen Forschungsgegenstand ins Zentrum zu stellen (vgl. auch Mense-Petermann/Shire 2026). Ausgangspunkt ist die Annahme, dass grenzüberschreitende Arbeitsmärkte kein Nebeneffekt von Migration sind und auch alles andere als zufällig entstehen: Vielmehr sind sie sozial voraussetzungsvoll, d.h. sie sind auf die ‚Lösung' marktimmanenter Koordinationsprobleme durch soziale Ordnungsbildung und Regulierung angewiesen (Beckert 2006). Letztere entstehen aber nicht spontan, sondern zumeist durch ‚Organisation' (Ahrne u.a. 2015). Typische Akteure, die sich für die Organisation grenzüberschreitender Arbeitsmärkte engagieren, sind zuallererst Staaten (Entsende- und/oder Zielländer) oder auf der supranationalen Ebene etwa die Europäische Union, aber auch Akteure, die von dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt direkt profitieren können, wie etwa Broker, (Sub-)Unternehmen, Leiharbeitsfirmen oder auch digitale Plattformen, die migrantische Beschäftigte – gegen Gebühr – anwerben und/oder vermitteln. Ihre Formierung ist keinesfalls konfliktfrei, sondern auf allen Ebenen kommen unterschiedliche Interessen zum Tragen, so dass Regulierungsbemühungen bekämpft oder unterlaufen werden und

Open Access. © 2026 Autorinnen, publiziert von De Gruyter. BY-NC-ND Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht-Kommerziell – Keine Bearbeitung 4.0 Lizenz.

grenzüberschreitende Arbeitsmärkte in den verschiedenen Sektoren von ganz unterschiedlichen und oftmals sehr ungleichen (Arbeits-)Bedingungen gekennzeichnet sind.

Die Beiträge zum Schwerpunktheft sollen exemplarisch anhand empirischer Beispiele – z.B. im Bereich von Transport und Logistik, Bauwirtschaft, Landwirtschaft, Unterhaltungsindustrie oder Modebranche oder auch bezogen auf die genannten unterschiedlichen Qualifikationsniveaus – rekonstruieren, wie grenzüberschreitende Arbeitsmärkte entstehen (können), wie sie sozial eingebettet und reguliert sind und mit welchen Konflikten und sozialen Problemen ihre Etablierung und spezifische soziale Ordnung gegebenenfalls einhergeht. Die Leitfragen lauten: Was sind die konstitutiven Voraussetzungen und ermöglichenden Faktoren von grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten? Wie setzen Akteure diese ins Werk, um grenzüberschreitende Arbeitsmärkte zu konstituieren, zu gestalten und zu stabilisieren? Und mit welchen Konflikten und sozialen Problemen geht dies einher?

Erwünscht sind empirische und/oder theoretische Beiträge zum Verständnis grenzüberschreitender Arbeitsmärkte, ihres Entstehens, ihrer Regulierung und ihrer sozialen Folgeprobleme. Mögliche Fragestellungen für Beiträge sind:

- Welche nationalstaatlichen (z.B. Grenz- und Visaregime), supranationalen (z.B. Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU, EU-Entsenderichtlinie) oder internationalen (z.B. ILO-Konventionen) Institutionen und Regulierungen ermöglichen oder begrenzen die Entstehung, die Konsolidierung und das Operieren von grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten? Mit welchen Konflikten und/oder sozialen Folgen für die Marktteilnehmer*innen?
- Welche Prozesse der Institutionalisierung von unten im Prozess der Entstehung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte lassen sich beobachten?
- Wo und mit welchen sozialen Folgen lassen sich institutionelle und rechtliche Lücken beobachten?
- Wie und durch welche Art von Akteuren werden grenzüberschreitende Arbeitsmärkte typischerweise organisiert und wie und durch welche Akteure wird Wettbewerb strukturiert, und wie können sich die Marktteilnehmer*innen in solchen Wettbewerbsstrukturen orientieren? Welche Informations- und Machtasymmetrien spielen hier gegebenenfalls eine Rolle und welche Chancen haben die Marktteilnehmer*innen, kognitive Orientierungen und Handlungsrepertoires zu entwickeln, um mit diesen umzugehen?
- Welche Rolle spielen Entsende- und/oder Zielländer und/oder inter- und supranationale Organisationen und Governance-Institutionen?
- Welche Rolle spielen Arbeitgeber(verbände) und Gewerkschaften, welche Rolle die (migrantischen) Beschäftigten und Interessenverbände jenseits der

Tarifvertragsparteien (z.B. NGO, Beratungsagenturen)? Welche Rolle nehmen Vermittlungsagenturen, Leiharbeitsfirmen und andere ‚Intermediaries' ein?
– Wie kann Arbeitskraft grenzüberschreitend verglichen und bewertet werden? Welche Rolle spielen transnationale Klassifikationen wie der Europäische Qualifikationsrahmen, Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse oder universalisierte Vergleichs- und Bewertungskategorien wie z.B. in der Wissenschaft?

Erbeten werden ein- bis zweiseitige Abstracts bis zum 15. Januar 2027 an beide Herausgeberinnen:

alexandra.scheele@uni-bielefeld.de, ursula.mense@uni-bielefeld.de

Eine Rückmeldung erfolgt bis zum 31. Januar 2027. Abgabetermin für Manuskripte mit maximal 45.000 Zeichen ist der 30. April 2027.

Literatur

Ahrne, G., P. Aspers, N. Brunsson (2015): The organization of markets; in: Organization Studies, 36, 1, 7–27. https://doi.org/10.1177/0170840614544557

Beckert, J. (2009): The social order of markets; in: Theory and Society, 38, 3, 245–269. https://doi.org/10.1007/s11186-008-9082-0

Mense-Petermann, U., K. Shire (2026): Cross-border Labour Markets: Transnational Market Makers, Infrastructures, Institutions. A Research Agenda. Bielefeld/Duisburg-Essen: Research Training Group 2951, RTG Working Paper No. 1 (mit Beiträgen von M. Erlinghagen, M. T. N. Nguyen, S. Otten, S. Quack, A. Scheele, H. Schwenken, A. Weiß, T. Werron und A. Zaharieva). https://doi.org/10.4119/unibi/3014471