

„Die Arbeit des ‚boundary spanning‘ und ihre Regulierung – ‚Global Mobility Policies‘ als Mobilitätsregime“

Projektleitung und Durchführung: Prof. Dr. Ursula Mense-Petermann

in Kooperation mit: Dr. Anna Spiegel
Prof. Dr. em. Gert Schmidt

Förderung: Professorinnen-Programm

Laufzeit: 2012-2014

Transnationale Unternehmen unterhalten (Sub-)Einheiten in mehreren Ländern und agieren also in unterschiedlichen sozio-ökonomischen, politischen und kulturellen Umwelten. Diese vielfältige Umwelteinbettung konstituiert auch vielfältige, teilweise widersprüchliche Umwelterwartungen an Transnationale Unternehmen– und zwar sowohl der äußeren wie der inneren Umwelt (Mitglieder). Zu den Spezifika von Transnationalen Unternehmen gehört deshalb die Arbeit des *boundary spanning* an den Intra-Organisationsgrenzen zwischen den verschiedenen weltweit verstreuten Organisationseinheiten. Hierfür setzen Transnationale Unternehmen ‚Expatriates‘ ein.

Expatriates werden als Fach- oder Führungskräfte für begrenzte Zeit an einen ausländischen Standort entsandt, um am transnationalen Knowhow-, Technologie- oder Programmtransfer mitzuwirken. Die Aufgabe von Expatriates – jenseits je spezifischer fachlicher Funktionen – ist es, die Vielfalt der äußeren und inneren Umwelt von Transnationalen Unternehmen zu bearbeiten und Konflikte zwischen den daraus resultierenden widersprüchlichen Rationalitäten durch Übersetzung und Aushandlung zu bewältigen.

Auslandsentsendungen von Expatriates werden in Transnationalen Unternehmen von Global Mobility Abteilungen organisiert und durch formalisierte Global Assignment – Programme gesteuert, deren Kern so genannte Global Mobility Policies bilden. Global Mobility Policies sind ein ‚Mobilitätsregime‘, das die Arbeit von transnational mobilen Fach- und Führungskräften regiert. Im Gegensatz etwa zu ILO-Konventionen, OECD-Guidelines oder EU-Richtlinien ist die Reichweite von Global Mobility Policies als Mobilitätsregime begrenzt: Global Mobility Policies werden von Transnationalen Unternehmen entwickelt, um die *organisationsinterne* transnationale Mobilität ihrer Beschäftigten zu regulieren. Es handelt sich also um eine transnationale Erwerbsregulierung auf Unternehmensebene. Allerdings: die spezifischen Prinzipien, Normen und Regeln der jeweiligen Global Mobility Policies von Transnationalen Unternehmen tendieren zur Isomorphie, da sich die Personal- und Global-Mobility-Abteilungen der Transnationale Unternehmen wechselseitig beobachten und in institutionalisierten Gremien abstimmen.

Ziel des Projektes ist es, die Global Mobility Policies von Transnationalen Unternehmen als Mobilitätsregime zu rekonstruieren, um dann nach dem ‚wie‘ des Regierens transnational mobiler Arbeit durch diese Mobilitätsregime zu fragen.