

Martina Maletzky, Ludger Pries¹

Die Transnationalisierung von Arbeitsmobilität. Entwicklungstrends und ausgewählte Herausforderungen ihrer Regulierung

Abstract: In den letzten beiden Jahrzehnten haben sich Ausmaß und Qualität grenzüberschreitender Arbeitsmobilität stark verändert. Neben (individueller) Arbeitsmigration nimmt die organisational gesteuerte Mobilität zu. Immer mehr Beschäftigte von Profit- und Non-Profit-Organisationen arbeiten für eine Zeit und unter variierenden vertraglichen Bedingungen im Ausland. Dies bringt neue Herausforderungen für die kollektive Regulierung der Beschäftigungs-, Arbeits- und Partizipationsbedingungen insgesamt mit sich wie etwa hinsichtlich der Bemessungsgrundlagen von Vergütung transnationaler Beschäftigter oder in Bezug auf deren Interessenvertretung. Gleichzeitig stellen sich im Zusammenhang transnationaler Arbeitsmobilität neue Fragen der Gerechtigkeit wie etwa die nach vergleichbaren Berufsgruppen im Ankunfts- oder Herkunftsland oder nach den zu berücksichtigenden Normen. Der Beitrag beschreibt Tendenzen und Formen von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität und diskutiert die entsprechenden Herausforderungen und Anforderungen für transnationale Erwerbsregulierung.

Mobile Arbeit, die territoriale und/oder sozial-kulturelle Grenzen überschreitet, ist zwar so alt wie die Menschheit. Aber seit der Entstehung der industriellen Produktionsweise war abhängige Erwerbsarbeit – jenseits kolonialer und Sklavenarbeit – bis zum Ausgang des 20. Jahrhunderts für die Mehrheit der Beschäftigten sehr stark durch regional oder höchstens national gebundene Mobilitätsräume strukturiert. Wege zur Arbeit waren vorwiegend tägliche Pendelbewegungen. Arbeitseinsätze an weit voneinander entfernt liegenden Orten waren auf vergleichsweise kleine Gruppen von technischen Experten und Baustellenbeschäftigten konzentriert. Über weite geographische Distanzen zwischen dem eigentlichen Lebensmittelpunkt und dem Ort saisonaler zusätzlicher Erwerbsarbeit pendeln Menschen schon seit Jahrhunderten – allerdings in einem quantitativ vergleichsweise überschaubaren Ausmaß. Dauerhaft mobile Arbeitstätigkeiten gibt es schon seit mehr als einem Jahrtausend im Fernhandel; dieser konzentrierte sich aber vorwiegend auf Luxusgüter und beschäftigte im Vergleich zu den sedentär Lebenden relativ wenige mobil Arbeitende.

Mit der Internationalisierung von Wertschöpfungsketten und Leistungsorganisationen sowie aufgrund massenhafter und vergleichsweise billiger und sicherer Wanderungsbewegungen verändert sich dieses Bild grundlegend. Arbeitsmobilität wird für einen immer größer werdenden Anteil von Erwerbstätigen transnational im allgemeinen Sinne von Länder- und Kulturgrenzen überschreitend. Dies betrifft innereuropäische Migration zur kriseninduzierten Arbeitssuche in anderen Ländern ebenso wie Kontrakt- und Subunternehmensarbeit, aber auch die wachsende grenzüberschreitende Mobilität innerhalb von Profit- und Non-Profit-Organisationen. In dem Maße, wie an immer mehr Plätzen auf der Welt Menschen aus unterschiedlichsten Kulturen

¹ Dr. Martina Maletzky, Lehrkraft für besondere Aufgaben, Universität Passau. Email: Martina.Maletzky@ruhr-uni-bochum.de; Prof. Dr. Ludger Pries, Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung, Ruhr-Universität Bochum. Email: ludger.pries@rub.de;

und Ländern leben, können international tätige Organisationen auch einfacher Beschäftigte mit interkulturellen Erfahrungen und Sprachkompetenzen des Stammsitzlandes zu jeweils lokalen Beschäftigungsbedingungen rekrutieren. Es entstehen so soziale Ungleichheiten zwischen den mobilen Beschäftigten, je nachdem etwa, ob sie von der Organisation entsendet oder auf eigene Faust mobil sind, oder auch zwischen denjenigen, die von der Organisationszentrale an einen peripheren Standort geschickt werden, und denjenigen, die umgekehrt aus der ‚Peripherie‘ ins Zentrum einer grenzüberschreitend tätigen Organisation beordert werden.

Inwiefern werden durch diese Entwicklungen einer zunehmend transnationalen Arbeitsmobilität die etablierten Formen der kollektiven Regulierung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen beeinflusst? Welche Herausforderungen ergeben sich? Sind lokale oder nationale Formen der Erwerbsregulierung überhaupt noch geeignet und wirksam? Welche wesentlichen Herausforderungen ergeben sich für die kollektive Aushandlung und Kontrolle von Erwerbsbedingungen? Zur Beantwortung dieser Fragen wird zunächst die Ausgangsbasis der zunehmenden Internationalisierung von Arbeitsmigration und Arbeitsmobilität skizziert (Abschnitt 1). Vor dem Hintergrund der sich ausdifferenzierenden Landschaft von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität werden dann unterschiedliche Typen transnationaler Arbeitsmobilität vorgestellt (Abschnitt 2) und die damit einhergehenden Ungleichheitspotenziale und Herausforderungen für die Regulierung ihrer Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen diskutiert (Abschnitt 3). Abschließend werden einige Schlussfolgerungen für weitere Forschungen gezogen (Abschnitt 4).

1 Internationalisierung von Arbeitsmobilität

Im 21. Jahrhundert erfährt die Internationalisierung von Arbeitsmobilität einen gewaltigen Schub. Bevor dies näher beleuchtet wird, ist aber hervorzuheben, dass grenzüberschreitende Migration selbst durchaus kein neues Phänomen ist.²

1.1 Migration ist so alt wie die Menschheit

Jahreszeitlich-saisonale Pendelwanderungen und auch dauerhafte Ein- bzw. Auswanderungen von einer Region in eine andere sind so alt wie die Menschheit. Dabei sind auch die Grenzen zwischen freiwilliger und unfreiwilliger sowie zwischen ökonomisch, religiös, politisch oder ethnisch bedingter Migration fließend. Die Hollandgänger wanderten seit dem 17. und noch bis ins 20. Jahrhundert etwa aus Westfalen und Niedersachsen in die Niederlande zur Arbeit als Torfstecher, Ziegeleiarbeiter oder Fischer; seltener waren es Frauen, die in Haushalten oder Bleichereien arbeiteten. Vor dem Hintergrund massiver Verfolgung in Frankreich kamen im 17. Jahrhundert Hunderttausende von Hugenotten in bestimmte deutsche Fürstentümer und Städte, um sich dort dauerhaft niederzulassen. Umgekehrt siedelten auf Einladung der russischen Zaren vor allem im 18. Jahrhundert Hunderttausende deutscher Migranten dauerhaft als Akademiker und Handwerker in den großen Städten und als Bauern im Wolgagebiet. Ziegelbrenner, auch Wanderziegler genannt, verließen im 19. und noch im 20. Jahrhundert jeweils für bestimmte Jahreszeiten ihre dörfliche

² Einige der folgenden Überlegungen und Befunde finden sich bereits in Pries (2010).

Heimat im Lipperland, um sich in dynamischen Wachstumsregionen wie z.B. dem Ruhrgebiet ein zusätzliches Einkommen zu ihrer stark subsistenzlandwirtschaftlichen Lebensweise zu verdienen.

Neben solchen Formen von Pendelmigration oder Auswanderung im Rahmen einer eigentlich sedentären Lebensweise existierte seit Menschengedenken ebenfalls die grenzüberschreitende Arbeitsmigration im Sinne einer permanenten Bewegung von Ort zu Ort. Dies betraf aber recht kleine Gruppen wie fahrende Händler ohne festen Wohnsitz, Seefahrer oder Bauhandwerker z.B. an großen Sakralbauten wie Kathedralen (vgl. z.B. Bade 2000). Sowohl dauerhaft mobile Erwerbstätige (als Kaufleute oder Seefahrer) als auch saisonale Pendler und Auswanderer gab es nicht nur in Europa. Die Pyramiden im heutigen Ägypten wurden nicht nur von Sklaven, sondern auch von für befristete Zeiten abgeordneten und dorthin gewanderten Arbeitern errichtet (Shaw 2003). Die Große Mauer in China wiederum wurde vorwiegend von Soldaten und mobilen (Zwangs-)Arbeitern gebaut; es gehörte zur Verwaltungs- und Kontrollstrategie der chinesischen Dynastien, Verwaltungspersonal für befristete Zeiträume an unterschiedlichen Orten in dem riesigen Reich einzusetzen; auch die Migration von qualifizierten Handwerkern hat in China eine jahrhundertealte Tradition.³ Geographische Arbeitsmobilität über mehr oder weniger weite Strecken und für mehr oder weniger lange Zeiträume, freiwillig oder unfreiwillig, bestimmt also zusammengefasst schon seit vielen Jahrhunderten die Lebenswirklichkeit sehr spezifischer, zahlenmäßig eingeschränkter Bevölkerungsgruppen.

1.2 Nationalstaaten und Industrialisierung produzieren internationale Migration

Erst mit dem doppelten Prozess der Bildung moderner Nationalstaaten und der industriell-kapitalistischen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft erwuchs hieraus die moderne internationale Arbeitsmigration. Das Ende der Feudalherrschaft machte gewaltige Menschengruppen im doppelten Sinne frei: frei von der Hörigkeit und damit der Ortsgebundenheit an den Herrn und frei vom Besitz eigener Ländereien oder anderer Produktionsmittel. Dies führte in vielen Regionen Europas und der Welt zu mikroregionaler Binnenmigration in die wachsenden Städte und industriellen Ballungszentren einerseits und zur Ländergrenzen überschreitenden Fernwanderung als Auswanderung andererseits. Dies lässt sich plastisch am Ruhrgebiet zeigen, in das zunächst vor allem Menschen aus dem näheren Umland, z.B. dem Oberbergischen und dem Siegerland, und später dann auch aus Polen und anderen Ländern wie etwa der Türkei einwanderten. Mit der Herausbildung von Nationalstaaten wurden geographische Grenzlinien vermessen und markiert, und auch die Angehörigen der einzelnen entstehenden Staatsgebilde bekamen eine ‚Markierung‘. Ein Reisedokument oder Pass zeichnete sie als Angehörige eines ganz bestimmten Nationalstaates aus. Auf diese Weise gewannen die modernen Nationalstaaten gegen Kirchen und private Organisationen das „monopoly of the legitimate means of movement“ (Torpey 2000:1).

³ Für miteinander verflochtene interne und externe Migrationsmuster aus historischer Sicht vgl. z.B. Kuhn (1997: 4ff).

Als einer der ersten Wissenschaftler hatte Ernest G. Ravenstein, ein britischer Demograph und Kartograph, Wanderungsprozesse bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts empirisch untersucht. Am Beispiel Irlands und des Vereinigten Königreichs unterschied er fünf Typen von Wanderern: lokale Wanderer, Nahwanderer, Etappenwanderer, Fernwanderer und temporäre Wanderer (Ravenstein 1972: 43ff). Das wohl bedeutendste seiner Gesetze der Wanderung (1972: 51f) besagt, dass die Wahrscheinlichkeit und Häufigkeit von Wanderungsbewegungen mit zunehmender Raumdistanz abnehme. Während diese Erkenntnisse noch stark von der irisch-englischen Arbeitsmigration bestimmt waren, führte die Industrialisierung Europas im 19. Jahrhundert und beginnenden 20. Jahrhundert zu bis dahin ungeahnten Auswanderungsströmen: „The peak of the industrial revolution was the main period of British migration to America: between 1800 and 1860, 66 per cent of migrants to the USA were from Britain, and a further 22 per cent were from Germany. From 1800 to 1930, 40 million Europeans migrated permanently overseas, mainly to North and South America and Australia” (Castles/Miller 2003: 56f).

Vor diesem Hintergrund gewannen im 20. Jahrhundert ökonomische und hier vor allem neoklassische Erklärungen internationaler Arbeitsmigrationsprozesse an Bedeutung. Demzufolge führt der Marktmechanismus idealtypisch zu einer optimalen und gleichgewichtigen Allokation von Produktionsfaktoren, weil die Marktteilnehmer über die Signale der Mengen/Preis-Relationen ihren individuellen Nutzen maximieren können. Bezogen auf die Arbeitsmigration reagieren Menschen auf der Suche nach einer Optimierung ihrer Daseinsvorsorge auf interregionale Differentiale von Lohnhöhen und Beschäftigungschancen und werden so auch zu grenzüberschreitender Arbeitswanderung motiviert. Mengen- und Preisrelationen für Arbeitskräfte zwischen Herkunfts- und Ankunftsregionen wirken wie ein Push-pull-Kräftefeld. Migration sorgt so für eine optimale Versorgung der Einzelnen mit Einkommen und für eine optimale Allokation des Produktionsfaktors Arbeitskraft innerhalb von (nationalen) Volkswirtschaften (Borjas 1989).⁴ Den Zusammenhang von erzielbarem Einkommen bzw. Bruttoinlandsprodukt pro Kopf der Bevölkerung einerseits und (Aus-)Wanderungsbereitschaft bzw. -dynamik andererseits hat Solimano (2004) für die Migration zwischen Europa, Lateinamerika und anderen OECD-Ländern von 1820 bis 2000 untersucht. Er kann zeigen, dass nur bis zum Ersten Weltkrieg über etwa ein Jahrhundert lang ein vergleichsweise wenig restriktives Regime internationaler Migration herrschte. Danach regulierten die erstarkten bzw. erstarkenden Nationalstaaten die Ein- und oft auch die Auswanderung aus ihren Gebieten sehr stark.⁵

⁴ Kritisch ist gegen die neoklassische Theorie internationaler Arbeitskräftemobilität einzuwenden, dass in der Regel nicht die ärmsten Bevölkerungsschichten eines Landes, sondern deren Mittelschichten als Pioniere neuer internationaler Migrationsprozesse auftreten. Der Grenznutzen internationaler Wanderung wäre bei den Marginalisierten eines nur wenig industriell entwickelten Landes eigentlich größer als bei den qualifizierteren Mittelschichten. Migrationsströme erfolgen auch nicht vorwiegend aus den allerärmsten Ländern in die allerreichsten Länder – was ja nach den neoklassischen Annahmen zu erwarten wäre. Vielmehr spielen soziale Netzwerke und historisch gewachsene bi- oder pluri-nationale Migrationssysteme eine große Rolle (Pries 2001: 34ff).

⁵ Vgl. zur Entwicklung bi-nationaler Wanderungsabkommen in Europa Rass (2010).

1.3 Transnationalisierung von Erwerbsarbeit und ihre Regulierung

Im Vergleich zu allen vorhergehenden Zeiten steigen im 21. Jahrhundert das Volumen und die Komplexität internationaler Migration erheblich an. Für das Jahr 2010 schätzt die Internationale Organisation für Migration die Zahl internationaler Migranten, also der Menschen, die in einem anderen Land als dem ihrer Geburt leben, auf 214 Millionen (IOM 2013: 56f). Damit hat sich die internationale Migration in fünfzig Jahren etwa verdreifacht (UNDP 2009: 30). Gleichzeitig wird die Binnenmigration weltweit auf etwa 740 Millionen Menschen geschätzt (UNDP 2009: 30). Damit ist knapp eine Milliarde der rund sieben Milliarden Menschen direkt von interner oder internationaler Migration betroffen. Für große Länder wie China, Indien oder Brasilien ist interne Wanderung hinsichtlich klimatischer, rechtlicher, kultureller und sozio-ökonomischer Unterschiede oft mindestens so schwerwiegend und folgenreich wie etwa die ‚internationale‘ Migration zwischen zwei EU-Nachbarländern wie Deutschland und den Niederlanden oder Frankreich. Arbeitsmigration und die dadurch initiierten anderen Formen von Migration (vor allem Familiennachzug) machen insgesamt – je nach Definition – etwa achtzig bis neunzig Prozent der weltweiten Wanderungsbewegungen aus.⁶

Obwohl schon diese Zahlen verdeutlichen, dass Migrationserfahrungen weltweit im statistischen Durchschnitt etwa jede zweite Familie betreffen, bleiben bei der ausschließlichen Betrachtung individueller Migration wichtige Aspekte von transnationaler Arbeitsmobilität unberücksichtigt. Dies betrifft vor allem die im Zuge von Globalisierung massiv zunehmende zeitlich begrenzte, grenzüberschreitende Mobilität innerhalb von Organisationen.⁷ Als erster Indikator hierfür kann die Zunahme der weltweiten Investitionen von Profit-Organisationen gelten: Die ausländischen Direktinvestitionen haben sich seit den 1990er Jahren versechsfacht. Nach dem „Jahrbuch der internationalen Organisationen“ ist auch ein enormes Wachstum an international agierenden Non-Profit Organisationen zu verzeichnen. Waren es 1909 noch 176 internationale NPOs, so stieg deren Zahl auf 56.834 im Jahr 2011 an (Union of International Organizations 2012). Auch wenn der tatsächliche Bestand an internen und internationalen Migranten also ‚nur‘ bei einer Milliarde liegt, lässt sich erahnen, dass auch von den restlichen etwa sechs Milliarden Menschen sehr viele über (temporäre) Migrationserfahrungen verfügen oder diese in ihrem Leben noch machen werden. Selbst dort, wo Menschen keinerlei räumliche Mobilität aufweisen, wirkt die zunehmende internationale Arbeitsmobilität auf deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein, etwa in den alltäglichen grenzüberschreitenden Kommunikationsbeziehungen oder in der Form indirekter Arbeitskonkurrenz mit Standorten in anderen Teilen der Welt.

Zusammengefasst führt die ökonomische, politische, kulturelle und soziale Globalisierung und Transnationalisierung (zu den Unterschieden dieser und weiterer

⁶ Vgl. http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/infographics/iom_infographics.jpg, IOM 2013: 55ff und UNHCR 2013: 6

⁷ Auch die durch Organisationen veranlasste grenzüberschreitende Mobilität wird individuell entschieden und umgesetzt; mit der Entgegensetzung von individueller und organisierter Arbeitsmobilität wird hier auf das Vorhandensein eines Beschäftigungsverhältnisses bei letzterer abgestellt, durch welches die Arbeitsmobilität bestimmt ist.

Internationalisierungstypen vgl. Pries 2008a: 119ff) dazu, dass Erwerbsbedingungen und arbeitsrelevante Ereignisse an einem spezifischen Ort der Welt Fernwirkungen in völlig anderen Regionen und Nationalgesellschaften auslösen können. Gleichzeitig breiten sich Formen transnationaler Arbeitsmigration aus, sodass grenzüberschreitende Wanderungen zunehmend zum normalen Bestandteil der Erwerbsbiographie werden. Für einen kleineren Teil der Menschen wird sogar eine eindeutige lokale bzw. nationale Selbst- und Fremdverortung immer schwieriger. Migration ist in diesem Fall immer weniger auf zwei Raumpunkte (Herkunfts- und Ankunftsregion) und einen oder zwei Zeitpunkte (Auswanderung, Rückwanderung) beschränkt. Häufigere Migrationen werden zum Bestandteil durchaus kontinuierlicher Lebensläufe von transnationalen Migranten. Das Alltagsleben einer wachsenden Zahl von (Arbeits-) Migranten, ihre Erwerbserwartungen und Karrierewege, ihre Haushaltsstrategien und biographischen Orientierungen sind nicht in nur einer lokalen Gemeinde, in nur einer Nationalgesellschaft verankert. Vielmehr verdichten sich transnationale soziale Beziehungsnetze durch soziale Praktiken, Symbolsysteme und Artefaktstrukturen zu neuen transnationalen Sozialräumen, die sich über mehrere Plätze in unterschiedlichen nationalen Gesellschaften aufspannen (Pries 2008a). Solche transnationalen Arbeitsmigrationsnetzwerke und Sozialräume wurden für den nordamerikanischen Raum (Besserer 2002; Smith 2005) und auch für Europa (Pallaske 2001; Pries 1997) untersucht. Sie werden zukünftig im Wechselspiel mit der generellen Internationalisierung der Vergesellschaftung von wachsender Bedeutung sein. Insgesamt verschwimmen die Grenzen zwischen Migration und anderen Formen der räumlichen Mobilität zunehmend.

2 Typen transnationaler Arbeitsmobilität

Im vorhergehenden Abschnitt wurde gezeigt, dass sich die Formen transnationaler Arbeitsmobilität weiter ausdifferenzieren und immer stärker miteinander verwoben sind. Neben dem individuell bzw. durch Familienentscheidungen induzierten dauerhaften Wohnsitzwechsel von einem Land in ein anderes wurde die durch Profit- und Non-Profit-Organisationen für einen Teil ihrer Mitglieder verursachte grenzüberschreitende Arbeitsmobilität genannt. Zwischen der individuellen und der organisierten Arbeitsmobilität bestehen fließende Übergänge. So kann ein von einer Organisation ins Ausland entsendeter Beschäftigter individuell entscheiden, dauerhaft in dem neuen Land zu bleiben, oder ein individuell in ein anderes Land Gewanderter kann dort eine Beschäftigung bei einer Organisation aufnehmen, die ihn dann zu organisationaler transnationaler Arbeitsmobilität anhält.

Im Rahmen der transnationalen Arbeitsmobilität sind so einerseits die klassischen Formen der *individuellen (Arbeits)Migration* als eine dauerhafte individuelle Wohnsitzverlagerung in eine andere Gesellschaft zu nennen (Treibel 1990: 21), wie sie etwa in Deutschland für einen Teil der sogenannten Gastarbeiter typisch war. Zu unterscheiden sind (1) Emigranten bzw. Immigranten, die sich identitär und lebensweltlich schrittweise im Ankunftsland integrieren, (2) Remigranten, deren befristeter Aufenthalt außerhalb des Heimatlandes auf die Rückkehr in dasselbe ausgerichtet ist, sowie (3) Diaspora-Migranten, die oft eine sehr beschränkte Integration ins An-

kunftsland aufweisen und eine religiös oder organisational motivierte Migrationsgeschichte haben. Daneben bilden sich zudem alternative Wanderbewegungen wie mehrfache und pluridirektionale Pendel- und zirkuläre Migration aus (Pries 2013: 39). Diese sogenannten Transmigranten (4) sind idealtypisch dadurch gekennzeichnet, dass sich ihre Lebenspraxis und Lebensprojekte als Sozialraum zwischen Orten in verschiedenen Ländern aufspannen (z.B. Pries 1998).

Bei *organisierter Arbeitsmobilität* findet die Mobilität durch eine Organisation veranlasst statt. Je nach Perspektive spricht man von (1) Expatriates, die langfristig vom Stammhaus in die Auslandsgesellschaft gesendet werden, (2) *Posted Workers*, die kurzfristig von einer Firma in einem europäischen Land zum Verrichten von (Service)Arbeiten ins Ausland gesendet werden, (3) Inpatriates, die von der Auslandsgesellschaft ins Stammhaus kommen, meist um Prozesse und Inhalte zu lernen, sowie (4) Drittlandangehörige, die zwischen zwei Auslandsgesellschaften versendet werden. Ebenfalls gibt es (5) Pendelentsendete, die an zwei Standorten zu Hause sind und in beiden verwurzelt sind. Daneben sind (6) Vielgeschäftsreisende zu nennen, die heute hier und morgen dort sind, dabei aber zumeist die Aufgaben des Heimatstandortes erledigen und noch einen lokalisierten Lebensmittelpunkt haben. Letzteres gilt nicht mehr für (7) Pendlerentsendete, die multilokale und multinationale Zugehörigkeiten aufweisen und mit jeweils differierenden Arbeitsbedingungen an ihren jeweiligen Arbeitseinsatzorten konfrontiert sind.

Gerade *organisierte Mobilität* hat in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen. So gab es in Deutschland im Jahr 2011 nach Daten des VDR (2012: 8)⁸ 8,8 Millionen Geschäftsreisende; gleichzeitig sind für den einzelnen Arbeitnehmer Rationalisierungs- und Normalisierungsschübe erkennbar (Kesselring 2012), bei denen es zunehmend als selbstverständlicher angesehen wird, beruflich mobil zu sein und Kompensationen bei gleichzeitigem Anstieg der Anforderungen an Arbeitnehmer geringer ausfallen als zuvor. Auch langfristige Ortswechsel von Mitarbeitern grenzüberschreitend agierender Unternehmen haben zugenommen. Bei vielen Unternehmen wird eine konstante Zunahme erwartet (Brookfield 2012a)⁹, während auch hier eine Tendenz der Normalisierung erkennbar ist, die mit zunehmend weniger großzügigen Entsendepaketen einher geht (Adick et al. 2014)¹⁰. Längst sind es nicht mehr nur die Beschäftigten in hohen Positionen in MNUen sondern auch zunehmend Mitarbeiter auf niedrigeren Hierarchieebenen und von KMUs (Schmierl 2011).

Auch die Zahl der *posted workers* steigt stetig an, wobei es schwierig ist, genaue Zahlen zu nennen (Staples et al. 2013). Postings von Arbeitskräften haben seit den 1990ern in Deutschland auf Basis von 13 bilateralen Abkommen vor allem mit Ländern Mittel- und Osteuropas und der Türkei stattgefunden. Die meisten Versendungen fanden Mitte der 1990er Jahre statt und wurden im Zuge der Finanzkrise stark eingedämmt (Cremers et al. 2007). Zunächst war dies auf bestimmte Branchen (Bau- und Reinigungsbranche sowie Hausarbeit) begrenzt und wurde dann 2004 z.B.

⁸ Hierbei geht es um nationale sowie internationale Geschäftsreisen.

⁹ Siehe auch: <http://www.mercer-marsh-benefits.com/press-releases/Auslandsentsendungen-nehmen-zu>

¹⁰ Siehe auch: <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/ausland-mehr-entsendungen-11068071.html> oder Brookfield (2012a)

auch auf die Fleischindustrie ausgeweitet (Cremers et al. 2007). Aus den verschiedenen Mobilitätsformen ergeben sich Ungleichheitspotenziale, die als Gegenstand der Erwerbsregulierung vielfach vernachlässigt worden sind und aufgrund der transnationalen Dimension potenzierte Herausforderungen für diese darstellen (siehe Tabellen 1 und 2).

Typen	Charakteristik	Ungleichheitspotenzial
Individuelle (Arbeits)mobilität		
Emigrant bzw. Immigrant	<ul style="list-style-type: none"> • immer noch Kontakt zu Herkunftsregion • schrittweise Integration • zeitlich befristete Migration • Migration zum Gelderwerb 	<ul style="list-style-type: none"> • teilweise irreguläre Beschäftigung • Nischenarbeit, Job Queues, Fahrstuhleffekt, Diskriminierung
Rückkehr-Migrant/ Remigrant	<ul style="list-style-type: none"> • Dauerbezug zu Herkunftsregion, Identität wird bewahrt, Differenz zu Gastland, befristeter Aufenthalt im Gastland, Migration aus wirtschaftlichen oder politischen Gründen 	<ul style="list-style-type: none"> • häufig Nichtanerkennung von Berufsbildungsabschlüssen und Arbeitserfahrungen
Diaspora-Migrant	<ul style="list-style-type: none"> • religiös motiviert (z.B. Verschickung zur Missionierung) und/oder • durch starke Loyalität und organisationale Abhängigkeitsbeziehungen motiviert (z.B. diplomatische Korps) • sehr eingeschränkte mentale und soziale Integration in Ankunftsland • sehr starke sozial-kulturelle Bindung zum Herkunftsland 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingebundenheit in transnationale Organisation und deren Logiken, die die sich vom Ankunftsland abheben und so Ungleichheiten hervorrufen können
Transmigrant	<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnis zur Herkunfts- und Ankunftsregion gekennzeichnet durch transnationalen sozialen Raum als Verdichtung grenzüberschreitender plurilokaler sozialer Praktiken, Symbolsysteme und Artefakte • wachsende Bedeutung im Bereich der Arbeitsmigration durch Globalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • teilweise irreguläre Beschäftigung • transnationale Ungleichheitsstrukturen im Sinne plurilokaler Referenzsysteme

Tabelle 1: Typen und Charakteristika von individueller Arbeitsmobilität

Typen	Charakteristik	Ungleichheitspotenzial
„Organisierte“ Arbeitsmobilität		
Posted Workers	<ul style="list-style-type: none"> • von einem Arbeitgeber innerhalb der EU in ein anderes EU-Land zur Ausführung bestimmter Tätigkeiten (oftmals auf dem Bau) gesendet 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohngefälle wird ausgenutzt, Versendung als Billigarbeitskräfte in Hochlohnland • fehlende Informationen über Rechte, trotz EU-weiter Regulierung oftmals schlechte Arbeitsbedingungen
Expatriates	<ul style="list-style-type: none"> • vom Stammhaus ins Ausland entsendet (langfristig, ca. 3-5 Jahre) • identitär und strategisch idealtypisch im Stammhaus und Heimatland verwurzelt, Interessen des Stammhauses sollen umgesetzt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • je nach Land des Stammhauses, Differenz von Arbeitsbedingungen im Ankunfts- und Herkunftsland • abhängig von vertraglichem Status
Inpatriates	<ul style="list-style-type: none"> • vom Ausland ins Stammhaus (Land desselben) entsendet (langfristig, s.o.) • identitär und strategisch idealtypisch im Heimatland/in Auslandsgesellschaft verwurzelt 	<ul style="list-style-type: none"> • ungleiche Arbeitsbedingungen
Drittland-angehörige	<ul style="list-style-type: none"> • von einer Auslandsgesellschaft in eine andere versendet (langfristig, s.o.) • identitär und strategisch idealtypisch im Heimatland/in Auslandsgesellschaft verwurzelt 	
Selbst-initiierte Expatriates/ Transpatriates	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die ohne einen Entsendevertrag ins Ausland an einen Auslandsstandort eines Unternehmens gehen, Mobilität durch Unternehmen initiiert oder als Migranten bei einem Unternehmen/einer Organisation mit Stammhaus im Heimatland arbeiten und im weitesten Sinne Expatriate-Aufgaben übernehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mehrklassensystem unter mobilen Arbeitskräften
Viel-geschäfts-reisende/ Flexpatriates	<ul style="list-style-type: none"> • häufige (Auslands)Reisen • oft zum Troubleshooting 	<ul style="list-style-type: none"> • Entgrenzung der Arbeit/Reisezeit ist nicht mehr Arbeitszeit
Pendler-entsendete	<ul style="list-style-type: none"> • multilokale Zugehörigkeit und Verwurzelung 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenzen der Arbeitsbedingungen an jeweiligen Standorten

Tabelle 2: Typen und Charakteristika von organisierter Arbeitsmobilität

Re(Migranten) unterliegen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt (Nohl et al. 2010a; Kogan 2011). Ungleichheitspotenziale ergeben sich im Extremfall im Vergleich zu den Mitgliedern der Ankunftsgesellschaft durch eine teilweise irreguläre Beschäftigung, die die Türen zu Benachteiligung, Abhängigkeitsgeflechten und Drohkulissen durch Arbeitgeber öffnet (z.B. Shinozaki 2013; Schönwälder et al. 2004). Nicht zuletzt aufgrund der Praxis, Berufsbildungsabschlüsse nicht oder nur mit großen zeitlichen Verzögerungen anzuerkennen (z.B. Neumann 2010; Constant/Massey 2003)

führen Migranten vielfach prekäre Nischenarbeiten aus (für Hausarbeiten siehe etwa Moya 2007). Nach der Labour-Queue-Theorie (Reskin 1991) herrscht bei solchen Jobs aufgrund der Unbeliebtheit der Arbeiten ein Arbeitskräftemangel. Gerade der deutsche Arbeitsmarkt wird durch eine starke Differenzierung in Insider und Outsider geprägt (Kogan 2011), in der Migranten häufig Diskriminierungserfahrungen machen (Neumann 2010). Der schwierige Arbeitsmarktzugang führt zudem dazu, dass Arbeiten innerhalb sozialer Netzwerke von Migranten ausgeführt werden (Schmidtke 2010), die eigenen Logiken von Gerechtigkeit und Partizipation folgen, die oftmals an die der Herkunftsländer angelehnt sind und mit Niedriglöhnen einhergehen. Im Vergleich zu deutschen Arbeitnehmern arbeiten Migranten dort vielfach zu schlechteren Arbeitsbedingungen, wobei solche Nischenarbeiten oft mit dem Migrationsmotiv verbunden sind (Nohl et al. 2010b). In den Ankunftsändern kommt es vielfach zu *Fahrstuhleffekten* (Pries 2013), wodurch einheimische Beschäftigte in der sozialen Schichtung alleine dadurch eine Aufwertung erfahren, dass andere Gruppen, hier die Migranten, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am unteren Ende der sozialen Hierarchie akzeptieren müssen. Ebenso belegen Studien, dass die Arbeitsmobilität von Migranten oft geringer ausfällt als bei Einheimischen (für die Gastarbeiter Constant/Massey 2003; für Hochqualifizierte Schittenhelm 2010). Dennoch wird soziale Ungleichheit von den Akteuren, besonders von stark am Herkunftsland orientierten Migranten, oftmals transnational gedacht (Pries 2008b), wodurch nach den Kriterien des Ankunftslandes vergleichsweise schlechte Arbeitsbedingungen im Lichte der Bedingungen im Herkunftsland subjektiv positiver erscheinen. Migranten akzeptieren somit vielfach Arbeitsbedingungen, die Einheimische nicht so leicht akzeptieren würden (Bade 2003: 229ff). Somit werden verkrustete Strukturen sozialer Ungleichheit (re)produziert. Gerechte Migration sollte jedoch mit der Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe im Ankunftsland einhergehen, hier besteht Handlungsbedarf für Gewerkschaften und Akteure der Mitbestimmung (Pries 2014).

Bei *Diaspora-Migranten* wie etwa Diplomaten oder Mitarbeitern wissenschaftlicher, politischer oder religiöser Organisationen herrscht eine starke Eingebundenheit in die grenzüberschreitende ‚Heimat‘-Organisation und deren Logiken vor, die sich vom Ankunftsland abheben und so Ungleichheiten hervorrufen können (Salustowicz 2009). Wenn z.B. die Mitglieder aus dem Heimatland der Diaspora-Organisation (z.B. bei politischen Stiftungen) mit Ortskräften zusammenarbeiten, können die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Logiken zu ähnlichen Konflikten führen, wie es bei *organisierter Mobilität* der Fall ist. Auch im Rahmen von Diasporas ist eine ethnische Nischenbildung wahrscheinlich und je nach Status der Diasporaangehörigen ein positives oder negatives *Queuing*.

Organisierte Arbeitsmobilität ist noch stärker als die auf Dauer angelegte individuelle Arbeitsmigration von einer Transnationalisierung der für die Betroffenen relevanten Arbeitsbedingungen und sozialen Ungleichheitsstrukturen beeinflusst. Denn die grenzüberschreitend mobilen Akteure stehen an dem Einsatzort ihrer Entsendung in direktem Kontakt mit Kollegen gleicher Hierarchieebene und Funktionsgruppe, die zu signifikant anderen Arbeitsbedingungen arbeiten. Hieraus ergeben sich für die Organisationen und die Beschäftigten problematische Konkurrenzsituationen (Hailey

1996), und die Motivation der Mitarbeiter kann sinken, wenn sie sich schlechter entlohnt und behandelt fühlen als ihre grenzüberschreitend mobilen Peers (z.B. Chen et al. 2002; Konopaske/Werner 2002). Das Ausmaß transnationaler Ungleichheit hängt jedoch von den Länderkonstellationen und den (kollektiv ausgehandelten) Entsendebedingungen ab. Inpatriates und TCNs, die von Niedriglohnländern in das Stammhausland entsendet werden, sehen sich in der Regel in einer im Vergleich zum Herkunftsland finanziell besseren Situation – wodurch dann eher die Reintegration in das lokale Gehaltsgefüge des Herkunftsortes eine Herausforderung darstellt. Nach KPMG (2012: 31) orientieren sich die meisten Unternehmen bei der Expatriate-Vergütung an den Bedingungen des Herkunftslandes. Benachteiligungen können sich dann etwa dadurch ergeben, dass im Auslandseinsatz vermehrt Überstunden aufgrund von eventueller Zeitverschiebung sowie unterschiedlicher Arbeitspraktiken erwartet werden, die aber nicht in einem transparenten Zeitkontensystem verwaltet werden. Ebenso können ausgeprägte Zentrum-Peripheriestrukturen in grenzüberschreitend tätigen Organisationen zu Stigmatisierungen oder Diskriminierungen von Akteuren aus der organisationalen Peripherie führen (Harvey et al. 2005), weil dies der dominanten transnationalen Status- und Sozialstruktur innerhalb der Organisation entspricht und weil die Beschäftigten aus der Peripherie nicht selten als Konkurrenz wahrgenommen werden. Letzteres hängt auch damit zusammen, dass die aus der Peripherie ins Zentrum Entsandten nur mangelhaft über die individuellen und kollektiven Rechte und Bestimmungen der Erwerbsregulierung informiert sind (und deshalb im Zweifelsfalle eher zu Zugeständnissen bereit sind).

Generell ist eine *Normalisierung* von internationaler Mobilität zu beobachten (Adick et al. 2014), bei der es in den letzten Jahren zu einer Verringerung von Privilegien und Zulagen gekommen ist. Internationale Mobilität wird nicht mehr als etwas angesehen, das besonders kompensiert werden muss (Brookfield 2014). Im Zuge einer stärkeren Transnationalisierung der Lebenswelten findet sich überall eine größere Anzahl von mobilitätsbereiten Personen. Gleichzeitig stärkt der allgemeine Mobilitätsimperativ gerade bei jüngeren Beschäftigten bzw. Beschäftigung Suchenden die Annahme, man müsse ins Ausland gehen, um Karriere zu machen, und dafür auch auf privilegierte Konditionen verzichten (Adick et al. 2014). Gerade Mobilität innerhalb der gleichen geographischen Region (z.B. Europa oder Nordamerika) wird oft ohne Entsandtenstatus organisiert und führt je nach Länderkombination u.U. zu einer Schlechterstellung. Die sogenannten *Local-Plus*-Vergütungen gehören dabei zu den Trends der letzten Jahre (Brookfield 2012b; AIRINC 2011). Als günstige Alternative sind zudem lokal angestellte ausländische Mitarbeiter aus dem Stammland der Organisation zu nennen (hier Transpatriates genannt), die teilweise auch Local-Plus-Verträge und -Vergütungen bekommen, die nur leicht über dem Gastlanddurchschnitt liegen (für Asien siehe Mercer 2011).

Dabei bringen auch Auslandsaufenthalte multiple Ungleichheiten nicht zuletzt auch bei den mitausreisenden Partnern (meist Partnerinnen) hervor, bei denen es oftmals aufgrund eines erschwerten Zuganges zum ausländischen Arbeitsmarkt zu einem Aussetzen der eigenen Erwerbstätigkeit und damit zu einer negativen Beeinflussung der eigenen Erwerbskarriere kommt. Obwohl im Hinblick auf die *Dual-*

Career-Problematik vor allem in großen Unternehmen bereits einige Schritte getan wurden, basiert betriebliches Mobilitätsmanagement vorherrschend noch auf den traditionellen Vorstellungen von Rollenmustern und Familienmodellen, die von dem männlichen Expatriate mit einer ausreisenden und traditionell für die Reproduktion zuständigen Gattin ausgehen. Betriebliche Mobilitätsregime spiegeln somit die Struktur hegemonialer Männlichkeit wider. Das Unternehmen unterstützt zwar die mitausreisenden Ehepartnerinnen in einigen Fällen bei der Suche nach einer Beschäftigung vor Ort (KPMG 2010); ausgerichtet sind diese Programme jedoch vielfach auf den präskriptiven Normalfall des männlichen Expatriates mit weiblicher Begleitung. Nach dem Global Assignment Policies and Practices Survey (KPMG 2010) geben zudem nur etwa ein Fünftel der Unternehmen an, Partnerinnen bei der Arbeitssuche zu helfen, ungefähr genauso viele bezahlen Weiterbildungen und nur 14% tragen die Kosten für Arbeitsvisa der mitausreisenden Partner. Nach dem Brookfield Global Relocation Trends Survey (Brookfield 2012a: 32), der sich auf ein Sample von Unternehmen unterschiedlichster Nationalitäten bezieht, waren vor der Entsendung 49% der mitausreisenden PartnerInnen angestellt, während der Entsendephase waren nur noch 6% berufstätig. Es lässt sich vermuten, dass diese Zahlen für Deutschland noch ausgeprägter ausfallen. Besonders für deutsche Firmen heben Kupka/Cathro (2007) die geringe Sensibilität von deutschen Unternehmen für mitausreisende PartnerInnen hervor.¹¹ Partnerinnen übernehmen (z.T. auch im Rahmen von Dual-Career-Programmen) im Ausland Aufgaben, die nicht direkt mit ihrem beruflichen Fortkommen in Verbindung stehen. So gehören nach KPMG (2010) auch Clubmitgliedschaften zum Dual-Career-Programm einiger Unternehmen.

Eine Normalisierung von Mobilität lässt sich noch deutlicher als bei Entsendungen im Hinblick auf *Dienstreisen* feststellen. Hier kommt es zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit. Reisen war zuvor noch ein Privileg und ist heute zur Normalität geworden, die nicht gesondert anerkannt werden muss (Kesselring 2012: 88). Reisezeit ist vielfach keine Arbeitszeit mehr, Dienstreisen werden immer kürzer und unkomfortabler (Kesselring 2012: 88ff; Adick et al. 2014). Hier sehen Unternehmen ein wichtiges Einsparungspotenzial und rationalisieren die Bedingungen und das Management der Mobilität. Zwar wird in Zeiten finanzieller Engpässe das Volumen von Entsendungen nicht unbedingt reduziert, gleichwohl sehen Organisationen in dem Budgetposten Dienstreisen ein wichtiges Sparpotenzial. Durch Aufbau organisationaler Hindernisse (Antragswesen, Abrechnungsstruktur, abteilungs- bzw. projektbezogene Kostenzurechnung) und Absenken von Standards (Touristen- statt Business-Klasse, Hoteldowngrading, Spesenrahmen) sollen Dienstreisen weniger attraktiv gemacht und deren Gesamtzahl – auch durch vermehrte Virtualisierung von Kommunikation – reduziert werden (Adick et al. 2014). Dies geht jedoch zu Lasten derjenigen, deren Dienstreisen alternativlos sind. Entgrenzungen von Arbeit und Freizeit (z.B. Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit) sowie von Standortge-

¹¹ Es kann zwar angenommen werden, dass sich die Situation seitdem etwas verbessert hat. Es liegen jedoch kaum Studien zur Lebenswelt und dem Rollenverständnis von mitausreisenden Partnerinnen in deutschen Unternehmen vor.

bundenheit der Tätigkeiten sind Alltagspraxen, die durch die betrieblichen Mobilitätsregime strukturiert werden (Kesselring 2012).

Eine Mischform aus Expatriates und Pendelmigranten stellen *Posted Workers* dar (Staples et al. 2013), die ein Arbeitsverhältnis mit einem Dienstleistungsbeschäftigten in einem ärmeren EU-Land haben und in der Regel in Tätigkeitsbereichen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen (z.B. Schlachthöfe, Großbaustellen oder saisonale Erntearbeiten), teilweise aber auch in Branchen mit Tendenz zum Outsourcing wie etwa der IT Branche (vgl. etwa Mayer-Ahuja 2011) Kurzarbeitseinsätze an verschiedenen Orten in reicheren EU-Ländern ableisten. Die auftraggebenden und die auftragnehmenden Firmen nutzen dabei gezielt das Lohngefälle zwischen den EU-Ländern aus. *Posted Workers* sind dabei zumeist in der Ankunfts-gesellschaft marginalisiert. Sie sind von Isolation, unsicherem Aufenthaltsstatus und Diskriminierung betroffen (Staples et al. 2013). Da die *Posted Workers* nach dem Lohngefüge des Heimatlandes bezahlt werden, kommen immer wieder Diskussionen um Mindestlöhne auf (Cremers et al. 2007). Cremers (2007) fand zum Beispiel bedenkliche Praktiken im Hinblick auf die Bezahlung von *Posted Workers*, die oftmals nicht entsprechend der Ausbildung und der geleisteten Arbeitsstunden erfolgt. Unbezahlte Überstunden sind vielfach die Regel. Bezahlung und Verträge beziehen sich dabei auf 40 Wochenarbeitsstunden, tatsächlich werden aber oftmals 60 Wochenstunden gearbeitet, und es gibt keine ausreichenden Erholungszeiten. Sicherheitsregeln werden oftmals nicht eingehalten oder es mangelt an Informationen über Sicherheitsmaßnahmen. Zudem werden die Unterkünfte überteuert zur Verfügung gestellt. Nicht zuletzt führt die Tatsache, dass *Posted Workers* zu schlechten Arbeitsbedingungen Jobs ausführen, zu einer Stärkung der Aushandlungsmacht der Arbeitgeber gegenüber den eigenen lokalen Beschäftigten und kann zu einem allgemeinen Absenken der Arbeitsstandards führen (vgl. Lillie 2012 für Finnland).

3 Herausforderungen für kollektive Erwerbsregulierung

Arbeitsmigration als Thema der Erwerbsregulierung war zwischen den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften immer ein *contested Terrain*. Während Unternehmen und ihre Verbände in der Regel für starke Arbeitseinwanderung plädieren, befürchten Gewerkschaften vielfach, dass Einwanderung die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten anheizt, tendenziell Löhne drückt und auch bei den Arbeitsbedingungen eher zu einer Verschlechterung führen könnte, da Arbeitsmigranten meistens aus arbeitsrechtlichen Kontexten mit schwächeren Arbeitnehmerrechten kommen als in Deutschland. Die sich aus der individuellen internationalen Migration ergebenden Herausforderungen für kollektive Erwerbsregulierung sind vielfach untersucht worden (Penninx/Roosblad 2000; Pries 2013).

Die organisationsbezogene grenzüberschreitende Mobilität ist dagegen bisher insgesamt wenig sozialwissenschaftlich analysiert, noch weniger sind die Fragen der entsprechenden kollektiven Regulierung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen bisher erörtert worden. Ebenso ist sie ein vernachlässigter Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung (Schmierl 2011). Vor dem Hintergrund der skizzierten Ausdehnung und Ausdifferenzierungen ist diese Vernachlässigung kaum

mehr zu rechtfertigen. Grenzüberschreitende individuelle und organisationale Arbeitsmobilität betrifft eine immer größer werdende Zielgruppe. Sie bezieht sich nicht mehr nur auf bestimmte Eliten in Unternehmen, denen als Expatriates ohnehin (so die weitverbreitete Annahme) großzügige Regulierungen ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angeboten werden. Organisationale transnationale Arbeitsmobilität betrifft eine immer größere Gruppe von Arbeitnehmern über alle Hierarchieebenen hinweg, in kleinen sowie mittelständigen ebenso wie in großen Unternehmen (Schmierl 2011) und international agierenden Non-Profit Organisationen. Bei letzteren ist vielfach ein prozentual größerer Anteil der Beschäftigten als mobile Beschäftigte im Ausland aktiv (Brewster/Lee 2006), und deren Arbeits- und Beschäftigungssituation ist oftmals noch prekärer als die in Unternehmen (Maletzky/Weiler 2013). So ergeben sich spezifische Themenfelder der Regulierung transnationaler Arbeitsmobilität. Im Hinblick auf Migration stellen sich unterschiedliche Herausforderungen (vgl. z.B. Pries 2013) je nachdem, welcher Migrationstypus betrachtet wird. Dauerhafte Einwanderung mit allen bürgerschaftlichen Rechten ermöglicht es den Gewerkschaften, die Zuwandernden in bestehende Arbeitskulturen zu integrieren. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob und wie man gezielte Programme – etwa des Diversity-Managements und der interkulturellen Kompetenzen – braucht bzw. fordert, und zwar für die beschäftigenden Organisationen selbst wie auch für die Gewerkschaften als Interessenverbände der mobilen Beschäftigten. Vielfach lag und liegt gewerkschaftlichen Politiken ein assimilationistisches Verständnis von Migrations- und Integrationsprozessen zugrunde, demzufolge sich eine schrittweise Anpassung von Einwanderern mehr oder weniger im Selbstlauf ergäbe. Spezifische Diversity- und interkulturelle Sensibilisierungsmaßnahmen wären unter diesen Bedingungen nicht nötig. Solche Aktivitäten – so wird nicht selten argumentiert – seien auch sehr aufwändig und würden unter Umständen bestehende divergierende Auffassungen von Arbeit, Beschäftigung und Gewerkschaften eher vertiefen statt einzuebnen. Andererseits erfordern das Gebot der internationalen Solidarität und die eigene Glaubwürdigkeit nach innen und nach außen, dass Gewerkschaften sich um Arbeitsmigranten als die in der Regel Schwächeren im Beschäftigungssystem in besonderer Weise kümmern – die DGB-Initiativen „Faire Mobilität“ und „MigrAr“ sind Beispiele dafür. Auch Flüchtlinge und Asylsuchende stellen – neben rein humanitären Gesichtspunkten – eine Herausforderung dar, weil sie bei fehlender Arbeitserlaubnis in irreguläre Arbeit gedrängt werden können, was zur Absenkung bestehender Beschäftigungsstandards führen kann.

Ebenso führt die gezielte Nutzung von Lohngefällen innerhalb der EU etwa bei Posted Workern trotz EU-weiter Regulierungen¹² oft zu prekären Arbeitsbedingungen. Dies ist auf mangelnde Information und Alternativen auf Seiten der Arbeitnehmer zurückzuführen sowie auf Schlupflöcher, die bei der nationalen Umsetzung von EU-Richtlinien entstehen (vgl. Staples et al. 2013; für Finnland Lillie 2012). „Worker posting facilitates the undermining of national industrial relations systems through the

¹² Die ‚posted worker directive‘ regelt zum Beispiel: maximale Arbeitszeiten und Minimum an Erholungszeiten, Minimum an bezahltem Urlaub, Mindestlohn, Einstellungsbedingungen, Sicherheitsmaßnahmen, Mutterschaftsangelegenheiten, Gleichberechtigungsaspekte. (Directive 96/71/EC; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:en:HTML>, letzter Abruf 10.10.2014)

introduction of alternative firm practices and regulatory regimes into spaces where they are foreign, fuelling direct competition between (national) groups of workers.” (Lillie 2012: 148). Während Migranten formal zumindest den Arbeitsstandards des Ankunftslandes unterstehen und ein Recht auf Gleichberechtigung haben, sind Posted Workers in einer schlechteren Position. Der Europäische Gerichtshof erlaubt es Firmen, zwischen den europäischen und den nationalen Regulierungen einen Ausnahme-Raum zu schaffen, bei dem die Arbeitsbeziehungen von transnationalen Unterauftragnehmern einen extraterritorialen Charakter bekommen (2012: 151). Dabei ergeben sich verschiedene Herausforderungen bei der Umsetzung der entsprechenden Direktive: „As far as the practical application was concerned the Commission identified a number of problems: difficulties to verify whether a genuine employment relationship exists, the failure to monitor compliance, the difficulty in comparing the host country requirements and the working conditions in the country where the worker normally executes the work, and, not least, the lack of access to relevant provisions applicable in the host country.” (Cremers et al. 2007: 529)

Auch bei den anderen Formen *organisierter Mobilität* stellt sich die Frage nach Zuständigkeiten und danach, wie mögliche Benachteiligungen oder Standardabsenkungen durch kollektive Regulierungen verhindert oder zumindest kompensiert werden können. Transnational mobile Arbeitnehmer sind, obwohl sie einer grenzüberschreitenden Gesamtorganisation angehören, immer Akteure, die sich zumindest zeitweise in zwei oder gar mehr unterschiedlichen institutionellen Rahmenordnungen der Regulierung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen bewegen. Die Frage, die sich also permanent stellt, ist: Welcher Maßstab ist anzulegen, der des Gastlandes oder des Heimatlandes? Es gilt in den Organisationen eigentlich die Maxime: Eine Auslandsentsendung soll für die entsandte Person nicht zu einer Verschlechterung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen führen (Adick et al. 2014). Für die weiter oben beschriebenen unterschiedlichen Typen transnational Mobiler (vgl. Tabelle 2) wird diese Maxime aber in der Praxis durchaus divergent umgesetzt. So werden die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei einjährigen Praktikums- oder Trainee-Einsätzen (begrenzte Entlohnung, keine umfassenden Zusatzleistungen wie im Falle normaler Expatriates, hohe Erwartungen an die Einsatzbereitschaft) auch damit begründet, dass es sich ja um Bewährungs- und Lernaufenthalte handle, deren Früchte die Betroffenen erst später ernten würden (Adick et al. 2014; Maletzky/Weiler 2013). Explizite Karriereversprechen oder -zusagen zu zukünftigen Einsätzen fehlen aber in der Regel oder werden nicht immer eingehalten. In vielen Unternehmen herrscht der Mythos eines Karrieresprungs durch Entsendungen, der zu einer hohen Leistungsbereitschaft führt. Bei der Rückkehr ergeben sich dann oft Frustrationen, da die angebotenen funktionalen Tätigkeitsbereiche oder hierarchischen Positionen nicht den Erwartungen entsprechen und der Rückkehrprozess insgesamt wenig geplant abläuft (Schmierl 2011). Der Mythos einer Karriere durch bzw. nach Auslandsaufenthalt ist auch in Non-Profit Organisationen präsent. In einigen Non-Profit-Organisationen finden Entsendungen von Trainees oder Assistenten mit befristeten Verträgen und ohne Rückkehrgarantie statt. Deren Positionen sind oft mit gleich anspruchsvollen Aufgaben, Entgrenzung der Ar-

beitszeit etc. verbunden wie bei normalen Expatriates, ohne die Privilegien und Zulagen dieser Positionen aufzuweisen. Diese Personengruppe stellt somit einen kostengünstigen und flexiblen Ersatz für teure Expatriates dar (Maletzky/Weiler 2013). Während bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts häufig noch beachtliche Zulagen vertraglich geregelt waren (z.B. Umzugskosten, Hilfe bei Wohnungssuche und Kompensation eventueller Mehrkosten, Mitausreise der Familie bei kürzeren Entsendungen, häufige Heimflüge etc.), geht es seitdem bei entsprechenden individuellen Aushandlungen häufig eher um die Vermeidung einer Schlechterstellung (vgl. etwa Adick et al. 2014). So stellen sich Inpatriates aus einem Niedriglohnland im Land des Stammhauses zwar im Hinblick auf die Vergütung im Vergleich zu Kollegen ihres Herkunftslandes durch eine Auslandsentsendung besser, im Vergleich mit Kollegen des Stammlandes jedoch u.U. schlechter, was zu Spannungen führen kann. Die zugrundeliegenden Arbeitsbedingungen hängen vom vertraglichen Status ab. Grundsätzlich können Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit das auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht vereinbaren, allerdings darf diese Rechtswahl keine Vorschriften des Rechts des gewöhnlichen Aufenthaltsortes ausschalten, die den Arbeitnehmer schützen und zwingend sind.¹³ Öffentlich-rechtliche Vorschriften wie gesetzliche Arbeitszeit oder Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften des Zielortes gelten jedoch. In dem Maße, wie grenzüberschreitende Arbeitsmobilität ihren Exklusivstatus für einige privilegierte Führungsgruppen verliert, die auf die kollektive Regulierung ihrer Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen aufgrund anderer Handlungsressourcen verzichtet haben, ergeben sich für die Akteure der Erwerbsregulierung neue Aufgaben. Zu nennen sind etwa Fragen der Besteuerung und der betrieblichen Altersvorsorge. Zudem ist die Work-Life-Balance während Auslandseinsätzen ein wichtiges Thema, da hier oft auch die HR-Richtlinien nicht einzuhalten oder unrealistisch sind (Shortland/Cummins 2007; Shaffer et al. 2001). Noch stärker sind Fragen der Work-Life-Balance und der Anrechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit bei Pendlerentsendeten und Vielfliegern als Problemfelder virulent (Kesselring 2012), aber auch Fragen der betrieblichen Karriereplanung und Qualifizierung sowie der Möglichkeiten, aktiv an den jeweiligen Formen der kollektiven Erwerbsregulierung in der Organisation teilzunehmen. Letzteres bezieht sich sowohl auf das aktive und passive Wahlrecht für Beschäftigtenvertretungen als auch auf die Möglichkeiten, mit den jeweiligen Interessenvertretungen überhaupt in direkten persönlichen Kontakt zu treten. In der Regel gilt auch hier die Lebensweisheit ‚Aus den Augen, aus dem Sinn‘: Die nicht ständig präsenten und sichtbaren Beschäftigtengruppen müssen außerordentliche Anstrengungen unternehmen, um überhaupt in den Aufmerksamkeitsfokus der HR-Abteilungen und der betrieblichen Interessenvertretungen zu gelangen.

Im Hinblick auf die generellen Entsendekonditionen führt die Veralltäglichsung transnationaler Mobilität zu einer allgemeinen Downgrading-Tendenz, wodurch der Handlungsbedarf für Regulierungsmaßnahmen steigt. Vor dem Hintergrund steigenden Kostendrucks greifen viele Organisationen auf Alternativen zu kostspieligen Ent-

¹³ Vgl. http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/bihk24/recht_und_steuern/downloads/816106/.22./data/Auslandsentsendung-data.pdf

sendungen und Zulagen zurück. In den Entsendepaketen sehen die verantwortlichen Personalabteilungen einerseits einen enormen Kostenposten, gleichzeitig und gerade deswegen aber auch ein enormes Einsparpotenzial. Einhergehend mit einer Normalisierung von Arbeitsmobilität (Kesselring 2012) kommt es zu einer Minimierung der Auslandszulagen sowie zu einer Zunahme unbegleiteter Einsätze.¹⁴ Eine Personalkostenreduktion wird etwa auch durch eine Zunahme der Einstellung von Ortskräften mit Local-plus-Verträgen, die weniger attraktiv als Entsendeverträge sind, angestrebt (Mercer 2013). Dabei werden an den Auslandsstandorten z.B. gezielt Mitarbeiter aus dem Stammland mit einem lokalen Vertrag und eventuellen Sonderrechten (local plus) eingestellt, die in der Regel Aufgaben erfüllen, die ansonsten von (wesentlich kostenintensiveren) Expatriates erfüllt werden. Diese Strategie findet sich ebenfalls bei vielen, auch renommierten Non-Profit-Organisationen. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) spricht in diesem Zusammenhang bereits von einer Zweiklassengesellschaft bei mobilen Arbeitnehmern bei Auslandsschulen, die sich durch den Einsatz von Billiglehrern noch verschärft und in vielen Fällen das Arbeitsklima beeinträchtigt.¹⁵ Ähnliche Tendenzen sind bei anderen Non-Profit-Organisationen wie dem Goethe-Institut oder bei politischen Stiftungen zu beobachten (Adick et al. 2014; Maletzky/Weiler 2013).

In Bezug auf bestehende Rechte und auf die Funktionsweise von Organen der kollektiven Erwerbsregulierung in Deutschland (Betriebsräte, Gewerkschaften, Sprecherausschüsse, VAA-Werksgruppen, Vertrauensleutegruppen) kommt es bei transnational mobilen Arbeitskräften aus anderen Ländern, wie etwa den Inpatriates, zu besonderen Herausforderungen. Denn diese Beschäftigtengruppen sind in der Regel gar nicht oder schlecht informiert und interessieren sich aufgrund der zeitlichen Begrenzung ihres Aufenthaltes wenig für Fragen der kollektiven Interessenvertretung. Dies nicht zuletzt, weil als gerecht wahrgenommene Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen zunehmend vor dem Hintergrund transnationaler Gerechtigkeits- und sozialer Ungleichheitswägungen bewertet werden (Pielage et al. 2012; Pries 2014). So wird ein kurzer Inpatriate-Aufenthalt (bis zu einem Jahr) aus einem insgesamt ärmeren Land in Deutschland als eine – im Vergleich zum Herkunftsland – privilegierte Lebenssituation wahrgenommen, die vielleicht zu subjektiven Einsamkeits- und Gewöhnungsproblemen führt, nicht aber das Bedürfnis kollektiver Erwerbsregulierung stimuliert. Während hier die vorübergehende Erwerbssituation in Deutschland im Vergleich zu der im Herkunftsland betrachtet wird, führt eine Verlängerung eines solchen Aufenthaltes in der Regel dazu, dass die Vergleichsfolie für die eigene Erwerbsslage zunehmend die – privilegierteren – Arbeits- und Lebensverhältnisse der Beschäftigten in Deutschland generell wird. Dies ist der Hintergrund, warum viele Unternehmen und Verantwortliche für Global-Assignment-Politiken allzu lange Aufenthalte von Inpatriates sehr kritisch beurteilen: In vielen Interviews wurde betont, dass solche Inpatriates nach einigen Jahren nicht mehr in ihr Herkunftsland zurückkehren wollten (Adick et al. 2014).

¹⁴ So ist das Thema auch im Alltagsdiskurs angekommen und für die Presse relevant geworden, siehe etwa <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/ausland-mehr-entsendungen-11068071.html>.

¹⁵ Siehe http://www.gew.de/Sprung_in_die_Ferne_Auslandsschuldienst_kein_Exotenjob.html.

4 Schlussfolgerung

Der vorliegende Beitrag plädiert für einen integralen Blick auf Arbeitsmobilität. Auf der Basis einer Darstellung der allgemeinen historischen Entwicklung des Umfangs internationaler Arbeitsmobilität wurde gezeigt, dass sich die Formen transnationaler Arbeitsmobilität zunehmend ausdifferenzieren und sich dadurch neue Handlungsanforderungen für Erwerbsregulierung ergeben, die nicht zuletzt mit multiplen Zugehörigkeiten der Arbeitnehmer einhergehen, wodurch sich neue Lücken der Erwerbsregulierung ergeben, die zu transnationalen Ungleichheiten führen. Klassische Migranten mit dauerhaftem Aufenthalt im Ankunftsland unterliegen zumindest rein formal den Arbeitsstandards des Ankunftslandes und sind lokalen Arbeitnehmern gleichgestellt. Dennoch zeigen sich in der Praxis viele Ungleichheitspotenziale und Benachteiligungen. Im Zuge der EU-Erweiterungen und gesetzlicher Neuerungen zur Ermöglichung der Migration von Drittstaatsangehörigen, angesichts einer zunehmenden Komplexität an arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Zwischenlösungen, niedrigem Bildungsstand bestimmter Einwanderungsgruppen, die in Kombination mit mangelnden Sprachkenntnissen zu einer Informationsasymmetrie über Arbeitnehmerrechte führen, ergeben sich Opportunitätsstrukturen zum Missbrauch und dem Unterlaufen von Arbeitsstandards, die sich auch auf geltende Standards absenkend auswirken können. Hier fehlt es oftmals an Ressourcen zum Monitoring der Standards, und es ergibt sich eine Separation der Lebenswelten im Falle ethnisch segregierter Arbeitsmärkte, die nicht zuletzt durch eine Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen, durch eine systematische Benachteiligung von Migranten am Arbeitsmarkt sowie durch deren soziales Kapital zustande kommt (Neumann 2010). Gleichwohl sind hier die Ermessensgrundlage dessen, was Ungleichheitspotenziale sind und welche Standards zugrunde gelegt werden sollten sowie deren Einforderung vergleichsweise einfach. Migranten sind dabei anders als Expatriates arbeitsrechtlich den Arbeitnehmern des Ankunftslandes gleichgestellt.

Anders stellt sich die Problemlage bei den neuen bzw. bislang wenig beachteten und bedeutsamer werdenden Formen von Arbeitsmobilität dar, die sich im Zusammenhang transnationaler Sozial- und Arbeitsräume entwickeln. Expatriates sitzen dabei buchstäblich zwischen den Stühlen. Hier können multiple Zugehörigkeiten entweder den Möglichkeitsspielraum und die Ressourcen der Migrierenden erheblich steigern oder aber im Extremfall auch zu einer dauerhaften Marginalisierung von Migrierenden im Herkunfts- und in ihren möglichen Arbeitseinsatzländern führen. Auch kann eine eventuelle Privilegierung etwa eines Expatriates gegenüber Beschäftigten der gleichen Organisation im Einsatzland zu einer Schlechterstellung auf der Ebene der Familie, etwa der mitausreisenden Partnerin, führen, die beruflich oft zurücksteckt, wenn sie mit dem Partner ausreist und so u.U. einen Bruch in ihrer Erwerbsbiografie zu verzeichnen hat (Mense-Petermann 2009).

Hier ist eine ganzheitliche Analyse und Berücksichtigung vielschichtiger Interessenslagen notwendig, die das transnationale Umfeld umfassend einbezieht. Bei Expatriates etwa ist die Berücksichtigung der Interessen der zunehmenden Zahl von Dual-Career-Paaren ein wichtiger Ansatzpunkt. Hilfestellungen bei der Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit der Partnerin bzw. des Partners vor Ort sind längst nicht bei

allen Firmen ein Standard. Auch andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind gerade bei Entsendungen wichtig (Hailey 1996). Die allgemeine Tendenz der Rationalisierung von Entsendungen bedingt ebenfalls spezifische Benachteiligungen für Familien – wie etwa im Falle kürzerer oder regionaler Auslandsentsendungen ohne Berücksichtigung des jeweiligen Partners (Adick et al. 2014).

Beim Einsatz von zu lokalen Bedingungen angestellten ausländischen Arbeitnehmern, die letztlich Expatriate-Aufgaben durchführen und für den Auslandseinsatz in das andere Land einreisen, ergeben sich ebenfalls spezifische Probleme der Erwerbsregulierung, da hierdurch eine Zweiklassenbelegschaft entstehen kann (Maletzky/Weiler 2013). Denn die Entsendebedingungen der klassisch Entsandten verschlechtern sich, und die Aushandlungsmacht des Arbeitgebers verstärkt sich einseitig. Ebenso ist es bei Inpatriates und TCNs, die im Falle einer Schlechterstellung gegenüber lokalen Mitarbeitern in Konkurrenz zu diesen treten und aufgrund ihrer Gewöhnung an niedrigere Arbeitsstandards im Herkunftsland neue Akzeptanzmaßstäbe für Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen im Ankunftsland einführen.

In den letzten zwei Jahrzehnten wurden verschiedene Strategien einer stärkeren kollektiven Erwerbsregulierung auf supranationaler, transnationaler und globaler Ebene entwickelt. Ein Ansatzpunkt ist die Etablierung transnationaler Mitbestimmungsorgane als Euro-Betriebsräte oder Weltkonzernbetriebsräte (Hauser-Ditz et al. 2013; Rosenbohm 2014). Eine andere Strategie ist die Stärkung internationaler Mindeststandards, wie sie von der ILO definiert wurden, oder die Aushandlung Internationaler Rahmenabkommen zwischen internationalen Unternehmen und Gewerkschaftsbünden (Cremers et al. 2007; Hessler 2012; Dehnen 2014; Pries 2010). Diese und weitere wichtige Strategieansätze der Transnationalisierung von Erwerbsregulierung (Pries 2010: 119ff und 261ff) haben jeweils für sich genommen Stärken und Schwächen der Akteursbeteiligung, Machtverteilung und der Durchsetzungschancen. Ihre tatsächliche und mögliche Funktion für die Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbeziehungen kann nur angemessen analysiert werden, wenn sie jeweils als Fäden einer entstehenden transnationalen Netzwerktextur der Erwerbsregulierung konzipiert werden. Gerade im Hinblick auf die zunehmende Transnationalisierung von Arbeitsmigration und Arbeitsmobilität müssen die Perspektiven der Erwerbsregulierung aus dem nationalen Containerdenken befreit werden und sich der Realität einer Transnationalisierung der sozialen Welt stellen.

Literatur

- Adick, C./Maletzky, M./Pries, L./Gandgruber, B. 2014: Cross-Border Staff Mobility: A Comparative Study. Basingstoke: Palgrave Macmillan (i. E.)
- AIRINC (Associates for International Research, Inc) 2011. Local Plus - Tips, Tools, and Trends. Online verfügbar: <http://www.air-inc.com/assets/pdfs/Local-Plus-Tips-Tools-and-Trends.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Bade, K. J. 2000: Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München: Beck.
- Bade, K. J. 2003: Migration in European History. Oxford: Blackwell.

- Besserer, F. 2002: *Contesting Community. Cultural Struggles of a Mixtec Transnational Community*. PhD-Thesis Stanford University.
- Borjas, G. J. 1989: Economic Theory and International Migration. In: *International Migration Review*, Jg. 23, H. 3, S. 457-485.
- Brewster, C./Lee, S. 2006: HRM in not-for-profit international organizations: different, but also alike. In: Larsen H.H./Mayrhofer, W. (Hg.) *Managing Human Resources in Europe. A Thematic Approach*. London: Routledge, S. 131-148.
- Brookfield Global Relocation Services 2012a: *Global Relocation Trends 2012 Survey Report*. Online verfügbar: <http://espritgloballearning.com/wp-content/uploads/2011/03/2012-Brookfield-Global-Relocations-Trends-Survey.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Brookfield Global Relocation Services 2012b: *A look inside Local Plus*. Strategic Advisor, Jg. 8, H 79. Online verfügbar: http://www.brookfieldgrs.com/insights_ideas/advisor/articles/Advisor_Sept12.pdf (geprüft 15. Juli 2014).
- Brookfield Global Relocation Services 2014: *Global Relocation Trends 2014*. Online verfügbar: [http://knowledge.brookfieldgrs.com/2014_GMTS Survey Report](http://knowledge.brookfieldgrs.com/2014_GMTS_Survey_Report) (geprüft 15. Juli 2014).
- Castles, S./Miller, M. J. 2003: *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, 3rd edition. New York/London: Guilford Press.
- Chen, C. C./Choi, J./Chi, S.-C. 2002: Making Justice Sense of Local-Expatriate Compensation Disparity: Mitigation by Local Referents, Ideological Explanations, and Interpersonal Sensitivity in China-Foreign Joint Ventures. In: *Academy of Management Journal*, Jg. 45, H. 4, S. 807-817.
- Constant, A. F./Massey, D. S. 2003: Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers, IZA Discussion paper series, No. 774. Online verfügbar: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/21465/1/dp774.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Cremers, J. 2007: In search of cheap labour in Europe. Working and living Conditions of posted workers. CLR Studies 6. Brüssel: European Institute for Construction Labour Research.
- Cremers, J./Dølvik, J. E./Bosch, G. 2007: Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. In: *Industrial Relations Journal*, Jg. 38, H.6, S. 524-541.
- Dehnen, V. 2014: *Grenzüberschreitende Verhandlungen. Wie Akteursdynamiken und institutionelle Umwelten Internationale Rahmenvereinbarungen beeinflussen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Hailey, J. 1996: The expatriate myth: Cross-cultural perceptions of expatriate managers. In: *The International Executive*, Jg. 38, H. 2, S. 255-271.
- Harvey, M./Novicevic, M. M./ Buckley, M.R./Fung, H. 2005: Reducing in-patriate managers' 'Liability of Foreignness' by addressing stigmatization and stereotype threats. In: *Journal of World Business*, Jg. 40, H. 3, S. 267-280.

- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Mählmeyer, V./Rampeltshammer, L. 2013: Transnationalisierung der Automobilindustrie als Herausforderung für Europäische Betriebsräte. In: Maletzky, M./Seeliger, M./ Wannöffel, M. (Hg.): Arbeit, Organisation und Mobilität. Eine grenzüberschreitende Perspektive, S. **Fehler! Textmarke nicht definiert.** Frankfurt a. M.: Campus.
- Hessler S. 2012: Arbeitnehmerrechte weltweit stärken? Die Umsetzung der Internationalen Rahmenvereinbarungen in Mexiko. Frankfurt a. M. : Campus.
- IOM (International Organization for Migration) 2013: World Migration Report 2013. Geneva: IOM.
- Kesselring, S. 2012: Betriebliche Mobilitätsregime. Zur sozio-geografischen Strukturierung mobiler Arbeit, Zeitschrift für Soziologie, Jg. 41, H. 2, S. 83-100.
- Kogan, I. 2011: New Immigrants — Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany. In: International Migration, Jg. 49, H.1, S. 91-117.
- Konopaske, R./Werner, S. 2002: Equity in non-North American contexts: Adapting equity theory to the new global business environment. In: Human Resource Management Review, Jg. 12, H. 3, S. 405-418.
- KPMG 2010: Global Assignment Policies and Practices Survey 2010. Online verfügbar: <http://www.kpmg.com/ZA/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Tax-and-Legal-Publications/Documents/GAPP-Survey-2010.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- KPMG 2012: Global Assignment Policies and Practices Survey 2012. Online verfügbar:<http://www.kpmg.com/cn/en/issuesandinsights/articlespublications/pages/global-assignment-policies-practices-survey-2012-o-201206.aspx> (geprüft 15. Juli 2014).
- Kuhn, Philip A. 1997: The Homeland: Thinking about the History of Chinese Overseas (30th George Ernest Morrison Lecture in Ethnology). Canberra: Australian National University.
- Kupka, B./Cathro, V. 2007: Desperate housewives – social and professional isolation of German expatriated spouses. In: The International Journal of Human Resource Management, Jg. 18, H. 6, S. 951-968.
- Lillie, N. 2012: Subcontracting, Posted Migrants and Labour Market Segmentation in Finland. In: British Journal of Industrial Relations, Jg. 50, H. 1, S. 148-167.
- Maletzky, M./Weiler, A. 2013: Von grenzüberschreitenden Intrapreneuren und abgesicherten Abenteurern - die Arbeits- und Entsendesituation von international mobilen Mitarbeitern in regierungsnahen deutschen Non-Profit-Organisationen. Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik, Jg. 22, H. 4, S. 287-301.
- Mayer-Ahuja, N. 2011: Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie. Frankfurt/M.: Campus.
- Mense-Petermann, U. 2009: Zwischen Weltklasse und Nomaden wider Willen. Soziologische Beiträge zur Globalisierung des Managements. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34 (4), 3–12.

- Mercer 2011: Compensating locally-hired Foreigners/Expats. Online verfügbar: <http://www.imercer.com/uploads/Asia/pdfs/2011-nov-sg-trs-expats.pdf> (geprüft 15. Juli 2014)
- Mercer 2013: Auslandsentsendungen nehmen zu: Aktuelle Mercer-Studie. Vienna: Mercer. Online verfügbar: <http://www.mercer-marsh-benefits.com/press-releases/Auslandsentsendungen-nehmen-zu> (geprüft 15. Juli 2014).
- Moya, J. C. 2007: Domestic Service in a Global Perspective: Gender, Migration, and Ethnic Niches. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Jg. 33, H.4, S. 559-579.
- Neumann, S. 2010: Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nicht-erkennung-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen in Kanada und Deutschland. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 211-223.
- Nohl, A.-M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. 2010a: Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 9-35.
- Nohl, A.-M./Ofner, U. S./Thomsen, S. 2010b: Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 67-82.
- Pallaske, C. (Hg.) 2001: *Die Migration von Polen nach Deutschland. Zu Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems*. Baden-Baden: Nomos.
- Penninx, R./Roosblad, J. 2000: *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993*. Oxford: Berghahn Books.
- Pielage, P./Pries, L./Schultze, G. (Hg.) 2012: *Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren*. (Dokumentation einer gemeinsamen Tagung der Sektion „Migration und ethnische Minderheiten“ (MueM) der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Gesprächskreises „Migration und Integration“ der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Pries, L. (Hg.) 1997: *Transnationale Migration. Sonderband 12 der Zeitschrift Soziale Welt*. Baden-Baden: Nomos.
- Pries, L. 1998: "Arbeitsmarkt" oder "erwerbsstrukturierende Institutionen"? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, H. 1, S. 159-175.
- Pries, L. 2001: *Internationale Migration. Einführung in Klassische Theorien und neue Ansätze*. Bielefeld: Transcript.
- Pries, L. 2008a: *Die Transnationalisierung der sozialen Welt*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Pries, L. 2008b: Transnationalisierung und soziale Ungleichheit. In: Berger, P./Weiß, A. (Hg.). Transnationalisierung sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag, 41-64.
- Pries, L. 2010: Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G.: Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 729-747.
- Pries, L. 2013: Organisieren oder Marginalisieren? Mitbestimmung, 7+8. Online verfügbar: http://www.boeckler.de/43723_43740.htm (geprüft 15. Juli 2014).
- Pries, L. 2014: Transnationalisierung sozialer Ungleichheit und gerechte Migration. In: Mau, S./Schöneck-Voß, N. (Hg.): Ungerechte Ungleichheit? Berlin: Suhrkamp (i. E.)
- Rass, Ch. 2010: Institutionalisierungsprozesse auf einem internationalen Arbeitsmarkt. Bilaterale Wanderungsverträge in Europa zwischen 1919 und 1974 (Studien zur historischen Migrationsforschung Nr. 19). Paderborn: Schöningh.
- Ravenstein, E. G. 1972: Die Gesetze der Wanderung I und II. In: Szell, G. (Hg.): Regionale Mobilität. Elf Aufsätze. München: Nymphenburger Verlagshandlung, S. 41-94 (engl. Original 1885 und 1889).
- Reskin, B. F. 1991: Labor Market as Queues: A Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition. In: Grusky, D. B. (Hg.): Social Stratification. Boulder, CO: Westview Press, S. 718-733.
- Rosenbohm, S. 2014: Verhandelte Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.
- Salustowicz, P. 2009: Internationale Soziale Arbeit zwischen Kolonialisierung, Ethnisierung und Transnationalisierung. In: Wagner, L./Lutz, R. (Hg.): Internationale Perspektiven Sozialer Arbeit. Dimensionen – Themen – Organisationen, 2. überarb. und erw. Aufl.. Wiesbaden: VS Verlag, S. 55-72.
- Schittenhelm, K. 2010: Statuspassagen in akademischen Laufbahnen der zweiten Generation. In: Nohl, A. M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 39-51.
- Schmidtke, O. 2010: Ethnisches kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration: Zwischen ethnischer Nischenökonomie und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Nohl, A.- M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg.). Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag, S. 247-259.
- Schmierl, K. 2011: Internationaler Personaleinsatz im Mittelstand: Wandel der Arbeit jenseits von Arbeitsregulierung und Normierung. Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 4, H. 1, S. 33-47.
- Schönwälder, K./Vogel, D./Sciortino, G., 2004: Migration und Illegalität in Deutschland, AKI-Forschungsbilanz 1. Online verfügbar: <http://www.proasyl.de/texte/mappe/2005/97/24.pdf> (geprüft 15. Juli 2014).
- Sengenberger, W. 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt a. M./New York: Campus.

- Shaffer, M. A./Harrison, D. A./Gilley, K.M./Luk, D. M. 2001: Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work–family conflict, support and commitment. In: *Journal of Management*, Jg. 27, H.1, S. 99-121.
- Shaw, J. 2003: Who Built the Pyramids? In: *Harvard Magazine*, Jg. 105, H. 7/8, S. 42ff.
- Shinozaki, K. 2013: Irregular Migrant Citizenship: Exploring a Conceptual Horizon of Global Care Chains through Domestic Workers' Negotiation over Social and Economic Rights. In: Maletzky, M./ Seeliger, M./Wannöffel, M. (Hg.), *Arbeit, Organisation und Mobilität. Eine grenzüberschreitende Perspektive*. Frankfurt a. M.: Campus, S. 109-131.
- Shortland, S./Cummins, S. 2007: Work-Life Balance: Expatriates Reflect the International Dimension. In: *Global Business and Organizational Excellence*, Jg. 26, H.6, S. 28-42.
- Smith, R. 2005: *Mexican New York: Transnational Worlds of New Immigrants*. Berkeley, CA: California.
- Solimano, A. 2004: Globalization, history and international migration: a view from Latin America. Working Paper No. 37, Genf: ILO.
- Staples, R./Trinczek, R./Whittall, M. 2013: „Posted Workers“: Zwischen Regulierung und Invisibilisierung, Jg. 22, H. 4, S. 271-286.
- Torpey, J. 2000: *The Invention of the Passport*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Treibel, A. 1990: *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung und Gastarbeit*. Weinheim/München: Juventa.
- UNDP (United Nations Development Programme) 2009: *Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development*. Houndmills/New York: UNDP.
- UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) 2013: *UNHCR Statistical Yearbook 2011*. Geneva: UNHCR.
- Union of International Organizations 2012: *Yearbook of International Organizations 2011/2012, Volume 5: Statistics, Visualizations and Patterns*, http://www.brill.com/downloads/2011_YBIO5_Historical_overview_of_number_of_intl_organizations_by_type.pdf (geprüft 3.Juli 2014).
- VDR (Verband Deutsches Reisemanagement), 2012: *2012 VDR-Geschäftsreiseanalyse*. Frankfurt a.M.: VDR. Online verfügbar: <https://www.vdr-service.de/derverband/fachmedien/vdr-geschaeftsreiseanalyse/aelttere-ausgaben/> (geprüft 15. Juli 2014).
- Verwiebe, R. 2004: *Transnationale Mobilität innerhalb Europas. Eine Studie zu den sozialstrukturellen Effekten der Europäisierung*. Berlin: Edition Sigma.
- Wallerstein, I. 1974: *The Modern World System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century*. New York/San Francisco/London: Academic Press.
- Wimmer, A./Glick-Schiller, N. 2002: Methodological nationalism and beyond: nation-state building, migration and the social sciences. In: *Global Networks*, Jg. 2, H. 4, S. 301-334.