

Arbeit, Organisation und Mobilität

Eine grenzüberschreitende Perspektive

Bearbeitet von

Christel Adick, Alexandra Baum-Ceisig, Oscar Calderón Morillón, J. Carillo, Deniz Dijkzeul, Rainer Dombois, Gustavo Ernesto Emmerich Isaac, Michel Freyssenet, Martina Fuchs, Friedrich Fürstenberg, Axel Hauser-Ditz, Rolf G. Heinze, Markus Hertwig, Ulrich Jürgens, Martin Krzywdzinski, Valentina Mählmeyer, Martina Maletzky, Heiner Minssen, Alexander-Kenneth Nagel, Ivo Nájera Núñez, Bernd Osterloh, Luitpolt Rampeltshammer, Kerstin Rosenow-Williams, Monika Salzbrunn, Martin Seeliger, Zeynep Sezgin, Kyoko Shinozaki, Tülay Tuncer-Zengingül, Manfred Wannöffel, Werner Widuckel

1. Auflage 2013. Taschenbuch. 534 S. Paperback

ISBN 978 3 593 39887 7

Format (B x L): 14 x 21,3 cm

[Weitere Fachgebiete > Ethnologie, Volkskunde, Soziologie > Volkskunde > Minderheiten, Interkulturelle Fragen](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Die Verbindung von Arbeit und grenzüberschreitender Mobilität im engeren (personelle Mobilität) und im weiteren Sinn (Migration) ist zunehmend eine gesellschaftliche Realität, die erst mit Zeitversetzung und sehr limitiert von Arbeits- und Organisationssoziologen erforscht wird (Kesselring/Vogl 2010; Mense-Petermann 2009; Minssen 2009). Arbeits-bezogene Mobilität wird immer mehr zu einem Imperativ moderner Arbeitswelten (Kesselring/Vogl 2010). So gab es in Deutschland im Jahr 2011 nach Daten des VDR (2012) 8,8 Millionen Geschäftsreisende, das ist ein Plus von 7,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Bei einer Zahl von 41.293.000 inländischen Erwerbstägigen bedeutet dies, dass jeder fünfte Dienstreisen angetreten hat. Dies sind im Jahr 2011 163,9 Millionen Geschäftsreisen, die 44,8 Milliarden Euro kosteten. Zwar haben die Zahlen von Geschäftsreisen insgesamt im Vergleich zu 2003 abgenommen, jedoch sind gleichzeitig für den einzelnen Arbeitnehmer Rationalisierungs- und Normalisierungsschübe erkennbar (Kesselring/Vogl 2010), 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. Während die Zahl der Geschäftsreisen leicht abgenommen hat, haben langfristige Ortswechsel von Mitarbeitern grenz-überschreitend agierender Unternehmen tendenziell eher zugenommen. Bei vielen Unternehmen wird eine leichte Zunahme erwartet (Brookfield 2010). Wenig ist jedoch bislang bekannt über Folgen und Funktionen von (grenzüberschreitender) Mitarbeitermobilität für das Arbeitsleben. In der Sozialwissenschaft werden vereinzelt aus lebensweltlicher (zum Beispiel Vorheyer 2012; Cohen 1977) oder postkolonialer Perspektive (zum Beispiel Fechter/Walsh 2010; Leonhard 2010) Analysen betrieben, arbeits-soziologisch ist das Thema jedoch unterbeleuchtet (für Ausnahmen siehe Minssen 2013; 2009).

Pries (2010b: 131ff.) weist zu Recht darauf hin, dass ein methodo-logischer Nationalismus bei der Betrachtung von arbeitssoziologischen Gegenständen vielfach zu kurz greift. Eine grenzüberschreitende Perspektive führt zu neuen Forschungsperspektiven und Ergebnissen. Dies gilt für die Erforschung der Arbeits- und Beschäftigungs- sowie Beteiligungsbedingungen. So führt die Analyse von Erwerbsarbeit aus grenzüberschreitender Perspektive zu neuen Typenbildungen wie zum Beispiel dem globalen Manager, der globalen Elite oder Bourgeoisie (Pohlmann 2009; Hartmann 1999; Gottwald/Klemm 2009), Berufs-nomaden (Vorheyer 2012), globaler Weltklasse (Kanter 1996). Auch bringt grenzüberschreitende Erwerbsarbeit Eigenheiten bezüglich arbeits- und lebensweltlicher Erfahrungen grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmer sowie deren gesellschaftliche und organisationale Einbindung und Prägung hervor (Kreutzer/Roth 2006; Maletzky 2010; Klemm/Popp 2006; Mense-Petermann 2006; 2009; Wagner 2006; Minssen 2009; Minssen/Schmidt 2008; Kesselring/Vogl 2010). Grenzüberschreitende Erwerbsarbeit hat vielfach zu Grenzüberschreitung bei der Erwerbstrukturierung geführt, die die Interessenregulierung vor neue Herausforderungen stellt (Pries 2010a; 2010b; Pries/Wannöffel 2011; Whittall u.a. 2009; Seeliger 2012). Auch soziale Ungleichheiten, die aus der Verortung durch Arbeit in der Gesellschaft (re)produziert werden, sind - wie das Beispiel der Berliner Jugendlichen zeigt - aus grenzüber-schreitender Perspektive neu zu beleuchten (siehe auch Berger und Weiß 2008). Wie oben aufgezeigt sind Arbeitsorganisation, -regulierung und nicht zuletzt auch einige Formen

von Mobilität an Organisationen gekoppelt und durch die Überschreitung von nationalstaatlichen Grenzen durch Güter, Dienstleistungen und Menschen geprägt (Pries 2010; Rehbein/Schwengel 2008). Dies gilt vor allem für Wirtschaftsorganisationen. So wird bei internationalen Konzernen wie Volkswagen knapp 90 Prozent des Absatzes im Ausland generiert und sie bewegen jährlich Tausende von Menschen durch die Welt, um die globale Wertschöpfung und eine Vernetzung der Standorte zu gewährleisten. Große Unternehmen erwirtschaften dabei zum Teil mehr als kleinere Volkswirtschaften (Rehbein/Schwengel 2008). Ihr Potenzial zur Strukturierung von Arbeitsmärkten und Arbeitspolitik wächst, der Druck, den die Verlagerung von Arbeitsplätzen auslöst, führt zu Machtverschiebungen (Trincek 2011).

Arbeits- und Organisationssoziologie existieren jedoch vielfach neben-einander (Faust u.a. 2005). Zwar wurde sich den Organisationsformen von Erwerbsarbeit in der Arbeits- und Industriessoziologie lange und ausführlich gewidmet (siehe zum Beispiel die Arbeiten von Klassikern des Vereins für Socialpolitik (u.a. Bernays 1910; Max Weber 1924; 1972), sowie den Begründern der 'Management Science' Taylor (1995) und Fayol (1929) bis hin zu einer Dokumentation neuerer Entwicklungen (Lean Production und Infragestellung der Rationalität und Effektivität von bürokratischer Arbeitsorganisation (Crozier/Friedberg 1979; Bosetzky 1988 etc.)), jedoch lässt das anfängliche Interesse schnell nach (für wenige Ausnahmen siehe zum Beispiel Maurice/Sorge 1990). Die geringe Überschneidung zwischen Organisations- und Arbeitssoziologie kann vor allem im Hinblick auf grenzüberschreitende Phänomene konstatiert werden. Weder die Organisation von grenzüberschreitender Arbeit und noch die Funktion und der Stellenwert von personeller Mobilität aus Organisationsperspektive, ebenso wenig wie die mobilitätsgenerierenden Kräfte von Organisationen und dessen Folgen sind bislang ausreichend mit Forschung bedacht worden. Organisationen und hier vor allem Grenzüberschreitende Unternehmen (GU) sind jedoch Motor und Resultat von Grenzüberschreitung.

Die Organisationssoziologie widmet sich allerdings erstaunlich wenig grenzübergreifenden Organisationen (siehe zum Beispiel Einführungs-werke wie Preisendorfer (2008), Abraham/Büsches (2009) etc., in denen kein Kapitel einer internationalen Ausrichtung gewidmet ist oder nur am Rande eine Rolle spielt). Die Wechselwirkungen zwischen Organisationen und der global (ausdifferenzierten) gesellschaftlichen Umwelt werden jedoch als wichtige Forschungsperspektiven der Zukunft gesehen (zum Beispiel Tacke 2010: 355).

GU und grenzüberschreitende Organisationen werden vereinzelt in wirtschaftssoziologischer und vor allem in wirtschaftswissenschaftlicher Forschung betrachtet. Hier ist die internationale Managementforschung dominant, die sich zumeist mit "praxeologischen Gestaltungsperspektiven" (Hirsch-Kreinsen 2010) auf Strategien und Strukturen von GU ausrichtet. Daran geknüpft ist die kultur- beziehungsweise institutionenvergleichende Forschung (Hofstede 1980; House u.a. 2004; Hall/Soskice 2001; Whitely 1999). Vereinzelt gibt es industrie- und organisationssoziologische Beiträge, bei denen vor allem Machtfragen, Probleme der Durchsetzung strategischer Ziele in GU oder das Verhältnis von Konzernzentralen und Auslandsgesellschaften im Vordergrund stehen (siehe etwa Dörrenbächer/

Geppert 2009; Pries 2000). Die individuelle Akteursebene wird jedoch wenig fokussiert.

Die Organisationssoziologische Perspektive hebt sich von wirtschaftswissenschaftlichen

Perspektiven ab, in dem sie die Zweckrationalität dieser kritisiert und auf wenig steuerbare und rationale Verhaltensweisen von Organisationen und deren Akteuren verweist. Zu nennen sind hier zum Beispiel mikropolitische Ansätze, die davon ausgehen, dass Organisationen nicht durchweg über Hierarchien steuerbar, sondern orthogonal zu formalen Strukturen informelle aufkommen, die durch Machtspiele von Akteuren gekennzeichnet sind (Crozier/Friedberg 1979 etc.). Hinzu kommen Neo-Institutionalistische Ansätze die das Organisations-/Umweltverhältnis beschreiben und davon ausgehen, dass bei organisationalem Verhalten vielfach ein Legitimitätsstreben im Vordergrund steht und somit zum Beispiel auch irrationale Praktiken das Überleben der Organisation sichern können. Organisationen sind demnach in ein organisationales Feld eingebettet, an dem sie sich ausrichten. Arbeiten, die sich auf grenzübergreifende organisationale Felder mit zum Teil wider-sprüchlichen Ansprüchen beziehen, sind jedoch rar gesät (für Ausnahmen siehe Morgan u.a. 2006; Tempel u.a. 2006).

Grenzüberschreitende Aktivitäten von Non-Profit-Organisationen und die Auswirkungen auf deren Mitglieder sind organisations- und arbeits-soziologisch noch weniger beleuchtet. Vor allem, wenn es um bestimmte Organisationstypen geht, die bestimmten Bindestrichsoziologien mit anderem Interessensgebiet vorbehalten sind, wie etwa Migrantenorganisationen oder Betriebsräte. Hier haben erste Studien gezeigt, dass auch hier eine grenzübergreifende Perspektive wichtig ist (Sezgin/Pries 2012; Rosenow-Williams 2012; Hertwig u.a. 2010), da sich neue Herausforderungen und Chancen für Organisationen und ihre Mitglieder ergeben.

Kurzum: Um die komplexe Realität der gegenwärtigen Gesellschaften zu verstehen, sind den Grenzen der Grenzüberschreitung keine Grenzen gesetzt! Multiple, perspektivistische Grenzüberschreitungen sind vonnöten, um gegenstandsorientierte Diagnosen zu ermöglichen und dem Explanum annähernd gerecht zu werden. Diese Forderung einzulösen ist ein schwieriges Unterfangen und wird von vielen Sozialwissenschaftlern mit Kunstgriffen umgangen. Ein Soziologe, der sich konsequent dem Programm der multiplen Grenzüberschreitung, in Forschungsperspektive aber auch persönlich verschrieben hat, ist Ludger Pries, dessen 60. Geburtstag dieses Buch als Festschrift gewidmet ist. In seine Fußstapfen tretend, tritt das hier vorliegende Buch den Forschungsgegenständen Arbeit, Organisation und Mobilität gegenüber. Dabei wird Grenzüberschreitung explizit nicht nur als die Überschreitung von Landesgrenzen verstanden, sondern auch der Disziplinengrenzen von Arbeits-, Organisations- und Migrationssoziologie, deren notwendige Zusammenschau oben illustriert wurde. Die grenzüberschreitende Perspektive, die in der Neu-kombinationen von Theorie, Forschungsgegenstand und Methode bei Ludger Pries immer wieder zum Tragen kommt, hat die vorliegenden Autoren - allesamt langjährige wie jüngere Weggefährten Ludger Pries' - inspiriert und dazu veranlasst sich in eben dieser und doch jeweils individuellen grenzüberschreitenden Perspektive einer oder mehrerer der Subdisziplinen und deren Randgebiete zu nähern und so dem Forschungsprogramm der multiplen Grenzüberschreitung Leben einzuhauen.