

Sigrid Quack · Ingo Schulz-Schaeffer
Karen Shire · Anja Weiß *Hrsg.*

Transnationalisierung der Arbeit



Springer VS

Transnationalisierung der Arbeit

Sigrid Quack · Ingo Schulz-Schaeffer ·
Karen Shire · Anja Weiß
(Hrsg.)

Transnationalisierung der Arbeit



Springer VS

Herausgeber

Sigrid Quack
Institut für Soziologie
Universität Duisburg-Essen
Duisburg, Deutschland

Ingo Schulz-Schaeffer
Institut für Soziologie
Technische Universität Berlin
Berlin, Deutschland

Karen Shire
Institut für Soziologie und Institut für Ost-
asienwissenschaften
Universität Duisburg-Essen
Duisburg, Deutschland

Anja Weiß
Institut für Soziologie
Universität Duisburg-Essen
Duisburg, Deutschland

ISBN 978-3-658-20938-4

ISBN 978-3-658-20939-1 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-20939-1>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Danksagung

Der vorliegende Herausgeberband ist aus einem Forschungszusammenhang zu „Grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten“ entstanden, der sich über die letzten Jahren an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen (UDE) entwickelt und sich sodann im Rahmen der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) mit KollegInnen an der Ruhr-Universität Bochum vernetzt hat. In diesem Zusammenhang gebührt vielen Personen und Institutionen unser Dank. Für die Entwicklung eines Dachpapiers für einen DFG-Paketantrag zu „Grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten“ bot das kollegiale Umfeld am Institut für Soziologie und am Institut für Arbeit und Qualifikation der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der UDE und die dort vorhandene Expertise zur Arbeits-, Arbeitsmarkt-, Migrations- und Institutionenforschung eine wichtige Voraussetzung. Der Profilschwerpunkt „Wandel von Gegenwartsgesellschaften“ hat in der Anschubphase die Vorarbeiten an Projektanträgen aktiv unterstützt und nach Bewilligung der DFG-Projekte im Rahmen des Workshops „Transnational Labor Markets: Bridging Different Regulatory and Cultural Contexts“ die Vernetzung mit KollegInnen in der UA Ruhr, nationalen und internationalen Forschenden gefördert und auch wesentlich zum Gelingen des Buchprojektes beigetragen. Die vorliegenden Forschungsergebnisse wären ohne die Förderung von vier Forschungsprojekten durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft in Höhe von insgesamt 1 Mio. € nicht möglich gewesen. Hierzu zählen die DFG-Projekte „Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung. Die Konstituierung von Märkten und transnationaler Regulierung im interregionalen Vergleich“ (2013–2016, Leitung Karen Shire), „Techniken und Praktiken der Zusammenarbeit in transnationalen Projekten der Softwareentwicklung“ (2013–2016, Leitung Ingo Schulz-Schaeffer), „Modellierung von dyadischen Entscheidungsprozessen räumlicher Mobilität und ihren Konsequenzen“ (2014–2016, Leitung Petra Stein) und „Interessenvertretung in nationalen und transnationalen Handlungsräumen: Unternehmensrestrukturierung und das Problem der Interessenartikulation“ (2015–2017, Leitung Markus Hert-

wig und Thomas Haipeter). Für den Forschungszusammenhang und insbesondere für das Projekt von Prof. Karen Shire bot die am Institute for East Asian Studies (IN-East) vorhandene regionalwissenschaftliche Kompetenz zu Ostasien wichtige Anregungen. Wir danken allen KollegInnen, die im Rahmen von zahlreichen Projektpräsentationen in verschiedenen Kolloquien und Veranstaltungen in der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften, im Profilschwerpunkt, in der UA Ruhr und in den Fachverbänden frühere Fassungen der vorliegenden Beiträge zu diesem Sammelband kommentiert und diskutiert haben. Weiterhin danken wir Linda Schwarz und Kevin Wiggert, die am Lehrstuhl Schulz-Schaeffer an der TU Berlin mit großer Sorgfalt die Korrektur der Manuskripte vorgenommen haben. Last but not least gilt unser Dank Frau Mackrodt von Springer VS für ihre Geduld und Unterstützung bei der Umsetzung dieses Buchprojekts.

Berlin, Duisburg und Tokyo, Dezember 2017

Sigrid Quack
Ingo Schulz-Schaeffer
Karen Shire
Anja Weiß

Inhaltsverzeichnis

Transnationalisierung der Arbeit. Eine multi-perspektivische Analyse	1
Sigrid Quack, Ingo Schulz-Schaeffer, Karen Shire und Anja Weiß	
 Transnationale und transregionale Mobilität von Arbeitskräften	
Muster und Triebkräfte grenzüberschreitender Erwerbsmobilität – das Beispiel der Arbeitsmigration zwischen Mexiko und den USA	29
Ludger Pries	
Konzeption eines dyadischen Modells zur Analyse von Entscheidungsprozessen räumlicher Arbeitsmarktmobilität im Mehrebenenkontext	71
Petra Stein und Christoph Kern	
 Transnationale Mobilität von Arbeitstätigkeiten und Wissen	
Die Herstellung transnational mobiler Arbeitstätigkeiten in der Softwareentwicklung	99
Ingo Schulz-Schaeffer und Matthias Bottel	
Wodurch wird professionelles Wissen transnational anschlussfähig?	129
Anja Weiß	

Institutionelle Strukturen transnationaler Arbeit

Private Labour Market Intermediaries in Cross-Border Labour Markets in Europe and Asia: International Norms, Regional Actors and Patterns of Cross-Border Labour Mobility 155
Karen Shire, Steffen Heinrich, Jun Imai, Hannelore Mottweiler, Markus Tünte, and Chih-Chieh Wang

Arbeitnehmerinteressen in multinationalen Konzernen: Europäische Betriebsräte und das Problem der Interessenartikulation 185
Thomas Haipeter, Markus Hertwig und Sophie Rosenbohm

Ausbeutung, Zwang – und informalisierte Arbeit? Risiken grenzüberschreitender Arbeit im Fokus internationaler, nationaler und lokaler Regulierung 211
Birgit Apitzsch

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Birgit Apitzsch Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, Göttingen, Deutschland

Matthias Bottel Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Thomas Haipeter Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Steffen Heinrich Deutsches Institut für Japanstudien, Tokyo, Japan

Markus Hertwig Technische Universität Chemnitz, Chemnitz, Deutschland

Jun Imai Sophia University, Tokyo, Japan

Christoph Kern Universität Mannheim, Mannheim, Deutschland

Hannelore Mottweiler BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Deutschland

Ludger Pries Ruhr-Universität Bochum, Bochum, Deutschland

Sigrid Quack Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Sophie Rosenbohm Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Ingo Schulz-Schaeffer Technische Universität Berlin, Berlin, Deutschland

Karen Shire Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Petra Stein Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Markus Tünte Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Chih-Chieh Wang pharma-insight GmbH, Mülheim an der Ruhr, Deutschland

Anja Weiß Universität Duisburg-Essen, Duisburg, Deutschland

Transnationalisierung der Arbeit. Eine multi-perspektivische Analyse

Sigrid Quack, Ingo Schulz-Schaeffer, Karen Shire und Anja Weiß

Zusammenfassung

Bis in die 1990er-Jahre erschienen nationalstaatlich verankerte Institutionen, wie Bildungssystem, Wohlfahrtsstaat und industrielle Beziehungen, so zentral für Arbeit und Arbeitsmärkte, dass deren grenzüberschreitende Dimensionen kaum erforscht wurden. Neue Impulse für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit verschiedenen Formen der Transnationalisierung der Arbeit kamen in den letzten Jahrzehnten aus soziologischen Teildisziplinen wie der Migrationsforschung, Studien zu multinationalen Unternehmen und der Institutionenanalyse. Der vorliegende Beitrag plädiert für eine multi-perspektivische Analyse, die drei Perspektiven auf die Transnationalisierung von Arbeit stärker integriert: (1) die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften im transnationalen und transregionalen Raum, (2) die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitstätigkeiten und Wissen, die teilweise, aber nicht zwangsläufig mit

S. Quack (✉) · A. Weiß
Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen
Duisburg, Deutschland
E-Mail: Sigrid.quack@uni-due.de

A. Weiß
E-Mail: anja.weiss@uni-due.de

I. Schulz-Schaeffer
Institut für Soziologie, Technische Universität Berlin
Berlin, Deutschland
E-Mail: schulz-schaeffer@tu-berlin.de

K. Shire
Institut für Soziologie und Institut für Ostasienwissenschaften, Universität Duisburg-Essen
Duisburg, Deutschland
E-Mail: Karen.shire@uni-due.de

einer Verlagerung der Produktionsstandorte verbunden ist, und (3) die Herausbildung europäischer, transnationaler und globaler Institutionen, in welche die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften, Arbeitstätigkeiten und Wissen zunehmend eingebettet ist. Durch eine solche multi-perspektivische Analyse von Phänomenen, die sachlich miteinander verknüpft sind, aber bislang getrennt voneinander in verschiedenen Teildisziplinen erforscht wurden, lassen sich Synergien herstellen, aber auch bislang unerforschte „blinde Stellen“ erkennen und ausleuchten.

Schlagwörter

Transnationalisierung · Globalisierung · Arbeit · Arbeitskräftemobilität · Mobilität von Arbeitstätigkeiten · Migration · Produktionsverlagerung · Institutionen · Mehrebenenanalyse

Arbeit und Arbeitsmärkte werden von der sozialwissenschaftlichen Forschung vor allem im nationalen Kontext untersucht. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass der Tausch und die Verausgabung von Arbeitskraft an konkrete Menschen gebunden sind und sie daher eingebettet in soziale, politische und institutionelle Kontexte erfolgen. Bis in die 1990er-Jahre erschienen nationalstaatlich verankerte Institutionen, wie Bildungssystem, Wohlfahrtsstaat und industrielle Beziehungen, so zentral für Arbeit und Arbeitsmärkte, dass deren grenzüberschreitende Dimensionen kaum erforscht wurden. Jedoch hat in den letzten Jahrzehnten die Migrationsforschung neue Impulse für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitskräften gegeben. Die Forschung zu multinationalen Unternehmen nimmt zunehmend auch die grenzüberschreitende Verlagerung und Koordination von Arbeitsorten und -tätigkeiten in den Blick. Schließlich hat sich auch die sozialwissenschaftliche Beschäftigung mit grenzüberschreitender Institutionenbildung im europäischen und internationalen Raum intensiviert.

1 Drei Perspektiven auf die Transnationalisierung der Arbeit

Der nun vorliegende Band verknüpft drei Perspektiven auf die Transnationalisierung von Arbeit: (1) die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften im transnationalen und transregionalen Raum, (2) die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitstätigkeiten und Wissen, die teilweise, aber nicht zwangsläufig mit einer Verlagerung der Produktionsstandorte verbunden ist, und (3) die Herausbildung europäischer, transnationaler und globaler Institutionen, in welche die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften, Arbeitstätigkeiten und Wissen zuneh-

ment eingebettet ist. Durch eine solche multi-perspektivische Analyse von Phänomenen, die sachlich miteinander verknüpft sind, aber bislang getrennt voneinander in verschiedenen Teildisziplinen erforscht wurden, lassen sich Synergien herstellen, aber auch bislang unerforschte „blinde Stellen“ erkennen und ausleuchten.

Zur grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitskräften liegen aus der internationalen Migrations- und Integrationsforschung eine Vielzahl einschlägiger Arbeiten vor, die die Integration von MigrantInnen und deren Nachkommen in den national gerahmten Arbeitsmarkt des Einwanderungslandes fokussieren (vgl. z. B. Bade und Bommes 2004; Brück-Klingberg et al. 2010; Esser 2004; Herwig und Konietzka 2012; Kaas und Manger 2012; Kalter 2008; Kogan 2007; Nohl et al. 2010, 2014; Rinne et al. 2011). Demgegenüber akzentuiert die transnationale Migrationsforschung stärker die verschiedenen Kontexte in Ziel- und Herkunfts- und möglicherweise sogar Durchgangsländern, in die MigrantInnen eingebunden sind (vgl. Castles et al. 2014; Glick Schiller et al. 1992; Glick Schiller und Caglar 2008; Levitt et al. 2003; Levitt und Glick Schiller 2004; Liu-Farrer 2011; Nowicka 2013, 2014; Portes und DeWind 2007; Pries 1997, 1998, 2008; Verwiebe et al. 2015; Xiang et al. 2013). Diese Forschung hebt hervor, dass Teile der Bevölkerung regelmäßig über größere Distanzen pendeln. Sie sind oft unzureichend in die Institutionen des Wohlfahrtsstaates inkludiert, sind aber in transnationale Familien und Netzwerke eingebettet, die sich unter anderem durch Geldüberweisungen (remittances) in das Herkunftsland in volkswirtschaftlich bedeutsamem Ausmaß unterstützen. Die für die Akteure relevanten sozialen Gemeinschaften, seien es nun Familien oder Bekanntschaftsnetzwerke, können sich also grenzüberschreitend konstituieren (Hoang und Yeoh 2015; Kofman 2014). Teils ist von einer „migration industry“ die Rede, in der die Verwandtschafts- oder Bekanntschaftsnetzwerke die Migration fördern und ökonomischen Gewinn aus ihr ziehen (Lindquist et al. 2012; Gammeltoft-Hansen und Sorensen 2013).

Während die Migrations- und Integrationsforschung ihren Anker in der Wanderung von Individuen und Kollektiven findet, fokussieren neuere Arbeiten aus der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie stärker darauf, wie die Organisation globaler Produktions- und Dienstleistungsketten, die Strategien multinationaler Unternehmen und die Herausbildung grenzüberschreitender Arbeitsvermittlungsagenturen solche grenzüberschreitenden Sozialräume aufspannen und transnationale Arbeitsmobilität in Umfang, Mustern und Verläufen prägen (Mense-Petermann 2017; Mayer-Ahuja 2011a, 2011b; Pries 2010; Shire in diesem Band). Damit kommt der institutionelle Rahmen nicht nur der Migration, sondern auch der Verwertung von Arbeitskraft deutlicher in den Blick. Dies ermöglicht es, die Bedeutung unterschiedlicher Migrationsformen, wie etwa Arbeits-, Familien- und

Fluchtmigration, im Hinblick auf die Transnationalisierung von Arbeit klarer herauszuarbeiten (Kofman und Raghuram 2015; Nohl et al. 2014).

In der zweiten vorgeschlagenen Perspektive auf die Transnationalisierung von Arbeit steht die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitstätigkeiten und Wissen im Mittelpunkt. Sie ist nicht notwendig an eine entsprechende Mobilität von Arbeitskräften gebunden. Hier geht es vor allem um die grenzüberschreitende Ausweitung von Arbeitszusammenhängen und Bedeutungshorizonten. In arbeits- und organisationssoziologischen Studien zum Wandel der Arbeit wird zum einen die Transnationalisierung von Arbeitsstätten und Unternehmen (vgl. Mense-Petermann und Wagner 2006; Dunning und Lundan 2008; Morgan et al. 2001; Morgan 2006) sowie der organisationsinterne oder marktförmige Aufbau grenzüberschreitender Wertschöpfungsketten (vgl. Chandler 1977; Koch 2006; Huws et al. 2009) untersucht, denen für die Koordination transnationaler Wirtschaftsaktivitäten zentrale Bedeutung zugeschrieben wird (Zeitlin 2011). Von beträchtlichem Gewicht ist zum anderen und damit zusammenhängend die durch den technischen Wandel zunehmend ermöglichte und vereinfachte organisationale Auslagerung und transnationale Verlagerung von Arbeitstätigkeiten, die in der Literatur unter den Begriffen des Outsourcing und Offshoring diskutiert wird (vgl. Huws 2008, S. 44 f.; Huws et al. 2004; Schaaf und Weber 2005; Heidenreich et al. 2010; Boes und Kämpf 2011; Mayer-Ahuja und Feuerstein 2008).

Beide Formen der Transnationalisierung von Arbeit erfahren durch die Digitalisierung der Arbeit einen enormen Schub. Ermöglicht durch die weltweite Ausbreitung leistungsfähiger informationstechnischer Infrastrukturen, gewinnen Formen der Transnationalisierung von Arbeit an Bedeutung, die – anders als im Fall Material verarbeitender Arbeitsabläufe – in sehr viel geringerem Umfang auf Investitionen in transnational verteilte Produktionsstandorte und Arbeitsstätten angewiesen sind. Sie beruhen auf der Möglichkeit der organisatorischen Auslagerung („outsourcing“) oder der räumlichen Verlagerung („offshoring“) solcher Arbeitstätigkeiten aus dem jeweiligen Unternehmensstandort, die als eWork (bzw. Telearbeit) durchgeführt werden können, d. h. als informationsverarbeitende Tätigkeiten, „which can be carried out at a distance from the employer or client and transmitted over a telecommunications network“ (Huws 2008, S. 16). Transnationale Mobilität von Arbeitstätigkeiten in Form von eWork findet sich besonders markant im Bereich von IT-Dienstleistungen, aber auch bei der Unterstützung von Geschäftsprozessen wie Buchhaltung oder Kunden-Service (vgl. Huws und O'Regan 2001; ZEW 2007, S. 3; Ernest & Young 2013; Bottel et al. 2016, S. 37–44). Wenig untersucht wurde bisher, was die notwendigen Voraussetzungen der Homogenisierung des Wissens für die Verlagerung von Arbeitstätigkeiten in andere soziale, kulturelle und institutionelle Kontexte sind. Erste Hinweise geben Studien aus der

arbeits- und organisationssoziologischen Forschung zur interkulturellen Zusammenarbeit (Friedman und Antal 2005) und Untersuchungen aus der transnationalen Migrationsforschung, die das Wissen von Migrierenden nach generellem und nationalspezifischem Humankapital unterscheiden (Esser 1999, S. 145 ff.; Friedberg 2000). Sie verweisen darauf, wie stark Prozesse der Aushandlung des für Arbeitstätigkeiten als erforderlich angesehenen Wissens mit Kämpfen um soziale Anerkennung und Reputation verbunden sind (Nohl et al. 2014; Nohl 2010; Sommer 2015).

Die dritte hier behandelte Perspektive auf die Transnationalisierung von Arbeit nimmt Bedingungen und Prozesse der Herausbildung europäischer, transnationaler und globaler Institutionen in den Blick. Hier zeigt sich, dass zwischen dem Fokus der Migrationsforschung auf die Mobilität von Personen und dem Interesse der Arbeits- und Organisationsforschung für die Mobilität von Arbeitsstätten und -tätigkeiten große „weiße Flecken“ auf der Forschungslandkarte entstanden sind. So ist offen, welche Bedingungen und Prozesse zur Herausbildung transnationaler Arbeitsmärkte beitragen. Wenn wir davon ausgehen, dass Arbeit keine Ware wie jede andere ist und Arbeitsmärkte deshalb immer eine soziale, politische und institutionelle Einbettung erfordern, so ist die Erforschung der transnationalen Institutionenbildung ein wichtiger Baustein für die Erforschung der Transnationalisierung der Arbeit. Zwar liegen aus der neuen Wirtschaftssoziologie zahlreiche theoretische und empirische Arbeiten zur Entstehung von Arbeitsmärkten als Institutionen vor (vgl. Fligstein 2001), zu deren Einbettung in soziale Netzwerke (vgl. Granovetter 1985) und zu der Notwendigkeit politischer Regulierungen (vgl. Polanyi 1957). Dabei wird jedoch durchgängig die zentrale Bedeutung nationalstaatlicher Akteure herausgestellt. In den Worten von Fligstein (2001, S. 3): „One cannot overestimate the importance of governments to modern markets.“ Demgegenüber sind transnationale, d. h. grenzüberschreitende Prozesse und Strukturen bislang nur in Ansätzen untersucht worden (vgl. für eine Kritik Quack 2009a).

Nicht sehr viel anders ist die Ausgangslage in der Arbeitsmarktforschung, deren Referenzrahmen vorherrschend der Nationalstaat bleibt, sei es in Form der Erforschung arbeitsmarktbezogener Prozesse und Strukturen innerhalb einer staatlich verfassten Gesellschaft, sei es in Form des internationalen Vergleichs nationalstaatlicher Arrangements des Arbeitsmarktes (Bosch et al. 2009; Bosch 2012; Eichhorst und Marx 2015). Auch die institutionalistische Forschungstradition betrachtet überwiegend national verortete Akteure, um zu erklären, wie unterschiedlich stark regulierte Arbeitsmärkte entstehen und funktionieren: Diese Einschränkung gilt nicht nur für Nationalstaaten (vgl. Fligstein 2001) und Verbände, insbesondere Gewerkschaften (vgl. Streeck 2005), sondern auch für die institutionalistische Analyse von Unternehmen (vgl. Hall und Soskice 2001). Erst in jüngerer Zeit wur-

de aus den Traditionen der Transnationalisierungsforschung (vgl. Faist 2008; Pries 2010) und der institutionenbezogenen Organisations- und Wirtschaftssoziologie (vgl. Quack und Djelic 2010) heraus die Frage danach aufgeworfen, inwieweit die jeweiligen Infrastrukturen in Form von Qualifizierungswegen, Anreizstrukturen (oft im Rahmen der Sozialpolitik) und Schutzrechten auch grenzüberschreitend ausgehandelt werden.

Mit Fligstein (2001) lässt sich dieser Prozess als „market making“ charakterisieren: Transnationale Arbeitsmärkte werden demnach durch Aushandlungsprozesse zwischen heterogenen Akteuren hervorgebracht. Wie andere grenzüberschreitende Märkte auch, bestehen sie aus „regularised relationships of competition over exchange opportunities which interconnect a growing number of economic actors from multiple political jurisdictions across the world“ (Quack 2009a, S. 131). Eine transnationale Institutionalisierung von Märkten lässt sich insbesondere dann identifizieren, wenn man neben staatlichen auch privatrechtliche Regelsysteme berücksichtigt und neben formal institutionalisiertem Recht auch Rechtsstandards untersucht, wie sie beispielsweise durch Musterklauseln und andere etablierte Praktiken in den entsprechenden professionellen Gemeinschaften etabliert werden (vgl. Quack 2009b, S. 592 ff.). Entscheidende Gesichtspunkte bei der Erforschung transnationaler Arbeitsmärkte sind u. a. der Einfluss transnationaler Unternehmen, die Rolle von intermediären Akteuren („labour market intermediaries“) und von internationalen Nichtregierungs-Organisationen, aber auch die transnationale Verbreitung arbeitsbezogener Standards, Wert- und Verhaltensmuster. Die Beiträge im dritten Teil dieses Bandes verdeutlichen, wie die Ergebnisse verschiedener Forschungsstränge gewinnbringend zu einer Analyse der Institutionalisierung transnationaler Arbeitsmärkte zusammengeführt werden können.

2 Warum Transnationalisierung und nicht Globalisierung der Arbeit?

In diesem Band verwenden wir das Konzept der Transnationalisierung, um grenzüberschreitende Phänomene der Mobilität von Personen, Arbeitstätigkeiten und Wissen sowie der Institutionenbildung zu behandeln. Transnationalisierung im weiteren Sinne bezeichnet dabei Prozesse, die grenzüberschreitend verlaufen und an denen sowohl nichtstaatliche als auch staatliche Akteure beteiligt sind, die aber weiterhin auch in nationalstaatlichen Kontexten verankert bleiben (Djelic und Quack 2003, 2010; Pries 2008, 2010). Das Konzept der Transnationalisierung bietet gegenüber dem der Globalisierung verschiedene Vorteile: Transnationalisierung lässt eine Bandbreite von Abstufungen in der Reichweite, Intensität und

Abstimmung zwischen Akteuren aus verschiedenen Kontexten zu, die im Globalisierungskonzept hinter theoretischen Annahmen von Globalität und Homogenität zurücktreten. Globalisierungstheoretische Perspektiven auf Arbeit nehmen wie die neomarxistische Weltsystemtheorie (vgl. Wallerstein 1983) und die systemtheoretische Weltgesellschaftstheorie (Luhmann 1997, S. 145 ff.; kritisch Heintz et al. 2005) eine Strukturperspektive ein, die von den konkreten Orten und den konkreten Bedingungen des lokal verorteten Handelns weitgehend abstrahiert. Auch neoinstitutionalistische Arbeiten der World Polity-Schule untersuchen die Ausbreitung von globalen Normen, die lokalen Praktiken explizit zuwiderlaufen können (vgl. Meyer et al. 1997; Meyer 2005).

Die Transnationalisierungsforschung zeichnet sich hingegen durch die Einbeziehung der lokalen Anbindungen von Globalisierungsprozessen aus (vgl. Gille und Ó Riain 2002; Kennedy 2010), die von Robertson (1995) treffend als Globalisierung benannt wird. Wagner und Mense-Petermann zufolge sind transnationale Organisationen „boundary-spanners“, für die die „glokale Restrukturierung von Organisationsgrenzen“ eine gleichzeitige „Einbettung und Entbettung aus national- oder länderspezifischen institutionellen settings“ (Wagner und Mense-Petermann 2006, S. 22) darstelle. Diese Forschungsansätze münden in der zentralen Erkenntnis der Überlappung von nationalen und transnationalen Strukturen: „Through time, repeated interactions and the building up of a transnational frame, actors are emerging that have transnational – in the sense of not purely national – identity and sense of selves. Hence the interplay between well-known national structures and logics and more emergent transnational patterns and rationalities is a key direction for institutional analysis“ (Djelic und Quack 2003, S. 23). Grenzüberschreitung wird also als Entstehung transnationaler sozialer Räume begriffen, die jedoch an Orte gebunden bleiben, also an eine Mehrzahl von Orten, die über Ländergrenzen hinweg verteilt sind (vgl. Pries 2008). Auch zeigt sich, dass Transnationalisierung ein graduelles und abgestuftes Konzept ist. In diesem Sinne repräsentieren „Prozess[e] der Herausbildung relativ dauerhafter und dichter plurilokaler und nationalstaatliche Grenzen überschreitender Beziehungen von sozialen Praktiken, Symbolsystemen und Artefakten“ (Pries 2008, S. 27) eine, aber nicht die einzige, Form der Transnationalisierung.

Wenn man Transnationalisierung als Prozess institutionellen Wandels sieht, stellt sich die Frage in neuem Licht, ob Globalisierungsprozesse homogenisierend wirken, oder ob zum Beispiel verschiedene „Spielarten des Kapitalismus“ fortbestehen können. Denn wenn Koordinationsmechanismen eine transnationale Reichweite annehmen und Organisationen sich zu transnationalen Räumen entwickeln, hat dies unmittelbar Auswirkungen auf den Maßstab, in dem die Konvergenz bzw. Divergenz nationalstaatlicher Arrangements beurteilt wird. Der Sammelband

umfasst sowohl Beiträge, die Weltregionen und Länder innerhalb einer Weltregion vergleichen wie auch solche, die die Auswirkung transnationaler Beziehungen innerhalb eines spezifischen (Arbeits-)Organisationskontexts lokalisiert im Hinblick auf die Einbettung/Entbettung von Arbeitsbeziehungen betrachten.

2.1 Transnationale und transregionale Mobilität von Arbeitskräften

Der erste Teil des Bandes behandelt das komplexe Zusammenwirken von Erklärungsfaktoren, aus denen sich Muster und Dynamiken der Erwerbsmobilität im transnationalen und transregionalen Kontext ergeben. Diese werden im Beitrag von Pries auf Basis einer Fallstudie für das transnationale Migrationsregime zwischen Mexiko und den USA und im Beitrag von Stein und Kern mittels einer statistischen Modellierung von Entscheidungen in der Binnenmigration mit Bezug auf Deutschland untersucht. Interessanterweise verweisen beide Beiträge – trotz ihres unterschiedlichen theoretischen Rahmens, methodischen Vorgehens und geographischen Fokus – darauf, dass individuelle Migrationsentscheidungen nur im Rahmen von Familien- und Haushaltskontexten wie auch der jeweiligen ökonomischen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen verstanden werden können.

Der Beitrag von *Ludger Pries* plädiert dafür, dass eine stärkere Verschränkung der bislang häufig getrennt voneinander bestehenden Arbeitsmarkt- und Migrationstheorien fruchtbar ist, um komplexe Muster und Triebkräfte der transnationalen Erwerbsmigration zu untersuchen. Er argumentiert, dass sich nur im Rahmen eines solchen integrierten sozialwissenschaftlichen Konzepts relativ autonome, aber sich dennoch wechselseitig beeinflussende Faktoren wie politisch-normative Rahmenbedingungen, ökonomische Arbeitsmarktmechanismen und transnationale soziale Netzwerke und Sozialräume in ihrem Einfluss auf das grenzüberschreitende Migrationsgeschehen analysieren lassen. Diese These wird auf Basis einer Fallanalyse der Migration zwischen Mexiko und den USA aus historischer Perspektive für die Zeit nach dem zweiten Weltkrieg und die Entwicklung der letzten Jahrzehnte untersucht und plausibilisiert. Die Erwerbsmigration zwischen Mexiko und den USA ist von besonderem Interesse für die Fragestellung, weil die Grenze zwischen den beiden Ländern zwar durch strikte Kontrolle gesichert wird, zugleich aber eine ähnlich hohe Durchlässigkeit aufweist, wie dies in der Europäischen Union der Fall ist, mit dem wichtigen Unterschied, dass es zwischen Mexiko und den USA einen großen Umfang nichtregulierter Erwerbsmobilität gibt. Die empirische Untersuchung von Pries verdeutlicht, dass die Muster und die Dynamik der Erwerbsmigration zwi-

schen Mexiko und den USA nicht ausschließlich durch Veränderungen in den politisch-normativen Regulierungen oder sozio-ökonomischen Gelegenheitsstrukturen der Arbeitsmärkte erklärt werden können, sondern dass diese auch ganz wesentlich von den Eigendynamiken transnationaler Sozialräume geprägt werden, in denen familiäre und Freundschafts-Netzwerke, kollektive Akteure und finanzielle Rücküberweisungen eine wesentliche Rolle spielen. Diese Ergebnisse legen nahe, dass eine Verschränkung von Arbeitsmarkt- und Migrationsforschung über den mexikanisch-amerikanischen Fall hinaus auch für die Analyse der Muster und Dynamiken in weiteren transnationalen Regimen der Arbeitsmigration, wie etwa in der Europäischen Union, zusätzlichen Erkenntniswert hat.

Der Beitrag von *Petra Stein* und *Christoph Kern* beschäftigt sich ebenfalls mit räumlichen Mobilitätsentscheidungen und deren Erklärungsdeterminanten, legt den Fokus jedoch auf die statistische Modellierung dyadischer Entscheidungsprozesse im regionalen Kontext der Binnenmigration. Statistische Analysen räumlicher Mobilität folgen bislang zumeist einer individuumszentrierten Perspektive. Der Beitrag von Stein und Kern beachtet dagegen die Einbettung von Mobilitätsentscheidungen in die Partnerschaft und die Region. Dabei wird zwischen aktueursspezifischen Mobilitätsneigungen und der partnerschaftlich-gemeinsamen Mobilitätsentscheidung differenziert. Da regionale Opportunitätsstrukturen ein zentrales Erklärungselement individueller Mobilitätsintentionen darstellen, wird das dyadische Entscheidungsmodell um eine mehr Ebenen analytische Komponente ergänzt. Das Modell wird anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels exemplifiziert. Die Ergebnisse stützen die These des Beitrags, dass Mobilitätsentscheidungen tatsächlich eingebettet in ihren regionalen Kontext untersucht werden sollten. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wäre zu prüfen, ob die hier für überregionale Binnenmigration erzielten Befunde auch auf grenzüberschreitende Migrationsbewegungen angewandt und erweitert werden können, so denn angemessene Daten vorliegen.

In der Gesamtschau der beiden Beiträge wird deutlich, welches zusätzliche Erkenntnispotential in einer besseren Vernetzung von Teildisziplinen und Forschungsschulen besteht, die sich mit Teilaspekten der Arbeitsmigration zwischen Ländern und Regionen befassen. Während die transnationale Forschung zur Arbeitsmigration, wie Pries sie in diesem Band entwickelt, tiefergehende Einsichten in die Wechselwirkungen zwischen politischen, ökonomischen und sozialen Prozessen eröffnet, kann die interregionale Mobilitätsforschung, wie sie Petra Stein und Christoph Kern in diesem Band verfolgen, instruktive Beiträge zum Verständnis der Dynamik dyadischer Entscheidungsprozesse beisteuern.

2.2 Transnationale Mobilität von Arbeitstätigkeiten und Wissen

Transnationalisierung von Arbeit beruht nicht nur auf der Mobilität von Arbeitskräften. Auch die transnationale Organisation von Arbeitszusammenhängen transnationalisiert Arbeitstätigkeiten und berufliche Wissensbestände. Arbeitstätigkeiten, die am Computer durchgeführt werden und deren Vorarbeiten und Ergebnisse digital übermittelt werden können, lassen sich auslagern und verlagern, ohne dass große Investitionen in Produktionsmittel nötig sind. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Standardisierung und Homogenisierung von beruflich relevanten Wissensbeständen. Gerade im Bereich qualifizierter Arbeit ist sie eine wesentliche Bedingung der Mobilität von Arbeitstätigkeiten wie von Arbeitskräften. Aber was sind die Voraussetzungen und auch Hindernisse für eine grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitstätigkeiten und Wissen? Mit diesem Themenkreis befassen sich der Beitrag von Ingo Schulz-Schaeffer und Matthias Bottel sowie der Beitrag von Anja Weiß im zweiten Teil dieses Bandes.

Der Beitrag von *Ingo Schulz-Schaeffer* und *Matthias Bottel* analysiert die transnationale Mobilität von Arbeitstätigkeiten in der Softwareentwicklung. Auch bei diesem Themenkomplex sind institutionelle Gegebenheiten und Prozesse des institutionellen Wandels entscheidend für ein Verständnis der Faktoren, die die transnationale Mobilität von Arbeitstätigkeiten ermöglichen und begrenzen. Während aber bei Fragen transnationaler Arbeitskräftemobilität in erster Linie nationale und transnationale Institutionen des Arbeitsmarktes in den Blick kommen, stehen bei der Frage der transnationalen Mobilität von Arbeitstätigkeiten institutionelle Strukturen des Arbeitsvollzugs und deren Wandel im Zentrum. Deshalb konzentrieren sich Schulz-Schaeffer und Bottel in ihrer Analyse auf zwei Aspekte, welche die Mobilität von Arbeitstätigkeiten strukturieren: die Projektorganisation, die geographisch entfernte Arbeitszusammenhänge zusammenbindet, und die technischen Mittel, die verteiltes Arbeiten ermöglichen. Verteilte Arbeitstätigkeiten müssen voneinander entkoppelt durchgeführt werden können und zugleich miteinander integriert werden. Dieses Grundproblem jeder Form der Aufteilung von Gesamtaufgaben in Einzeltätigkeiten stellt für transnational verteilte Arbeitszusammenhänge eine besondere Herausforderung dar. Schulz-Schaeffer und Bottel untersuchen die darauf bezogene Projektorganisation transnationaler Softwareentwicklungsteams und die technische Unterstützung des Produktionsprozesses verteilter Softwareentwicklung. Sie beobachten vor allem zwei Formen der Strukturierung, die die räumliche und transnationale Mobilität der Arbeitstätigkeiten begünstigen: Zum einen werden Verfahrenselemente eines vorgeplant-arbeitsteiligen Vorgehens

mit Elementen eines teamförmig-aushandlungsorientierten Vorgehens kombiniert. Zum anderen werden die Verfahrenselemente beider Vorgehensweisen durch Regeln verfestigt. Neben diesen beiden konstitutiven Bedingungen verweisen die Autoren auf einen weiteren ermöglichenden Faktor, nämlich auf eine gemeinsame Sprache. Diese setzt sich aus der geteilten Kenntnis von weltweit verbreiteten Programmiersprachen und Englisch als lingua franca im Bereich der technischen Berufe und Professionen zusammen. Wesentlich ist jedoch, dass die Verfestigung organisations- und sachtechnischer Regelungen komplexe Aufgaben bereits so vereinfacht hat, dass sie über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg zu bewältigen sind.

Der Beitrag von *Anja Weiß* untersucht, wodurch professionelles Wissen eigentlich transnational anschlussfähig wird. Vorliegende Ansätze zur Analyse von grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten heben hervor, dass die Bewertung von Qualifikationen und Wissen stark an national-institutionelle Kontexte gebunden und transnational wenig konvertibel sei. Oder es wird binär zwischen lokalem und globalem, oder partikularem und universellem Wissen unterschieden. In der Migrationsforschung wird das Wissen von Migrantinnen und Migranten häufig nach generellem und nationalspezifischem Humankapital unterschieden. Dies gilt auch für die Theorie kulturellen Kapitals, die im Gefolge Bourdieus argumentiert, dass nationalstaatliche Institutionen einen zentralen Bezugsrahmen für die soziale Anerkennung von Wissen bilden. Keiner dieser Ansätze vermag herzuleiten, wie die Anschlussfähigkeit von situiertem Wissen, insbesondere in transnational verteilten Arbeitsprozessen von hochqualifizierten Professionellen, hergestellt wird. Vor diesem Hintergrund plädiert Weiß für eine pragmatistische Lesart professionellen Wissens, wie sie in der Techniksoziologie und Medizinanthropologie verwandt wird. Aus pragmatistischer Sicht erhält Wissen nicht nur dadurch Wert, dass es in einem Nationalstaat anerkannt ist, sondern auch dadurch, dass es sozial-materielle Probleme löst oder Lösungen für solche Probleme anbietet. Man muss also transnational anschlussfähiges Wissen von solchem unterscheiden, das nur für bestimmte Situationen tauglich ist. Wenn bei Problemstellungen und Lösungen zwischen national gerahmten und transnational anschlussfähigen Formen unterschieden wird, würde das einen besseren Zugriff auf die grenzüberschreitende Anschlussfähigkeit von Wissen eröffnen als klassische Unterscheidungen zwischen verschiedenen Wissenstypen. Eine Transnationalität von Problemen lässt sich Weiß zufolge dann feststellen, wenn diese eine inhärent globale Dimension haben (wie etwa der Klimawandel). Sie liegt aber auch bei solchen Problemen vor, die strukturell-homologer Natur sind, die also an verschiedenen Orten der Welt in ähnlicher Form auftreten. Auch bei den Lösungen, welche Professionelle aufgrund ihres Expertenwissens anbieten, können globale und strukturell-homologe Formen unterschieden werden. Weiß argumentiert, dass es von der Breite des Wissens um

situiertere Probleme und Lösungen abhängt, ob Wissen transnational anschlussfähig ist. Im Gegenzug ergeben sich Grenzen der transnationalen Anschlussfähigkeit von Wissen vor allem dann, wenn Situationen materiell-sozial unterschiedlich sind, aber von den Beteiligten nicht als solche erkannt werden oder wenn die Handelnden selbst Differenzen im Wissen als unüberwindbar konstruieren. Somit eröffnet der pragmatistische Ansatz eine fruchtbare Perspektive, um die dichotome Unterscheidung von national spezifischem und universellem Wissen durch eine transnationale Analyse des Wissens in hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen zu ergänzen.

Gemeinsam ist den Beiträgen von Schulz-Schaeffer/Bottel und Weiß, dass sie interessante Kontrapunkte zu vorherrschenden institutionalistischen und kulturalistischen Ansätzen setzen. Während letztere die Wirkungsmacht nationalstaatlich geprägter Institutionen und Kulturen in den Ländern, zwischen denen Arbeitstätigkeiten verlagert werden, voraussetzen und somit von prinzipiell unterschiedlichen Wissensbeständen ausgehen, legen die beiden Beiträge in diesem Band den Fokus auf den Arbeitskontext selbst und fragen danach, was in spezifischen sektoralen Feldern (Softwareproduktion, Gesundheitswesen etc.) und professionellen bzw. beruflichen Feldern (Medizin, Recht, Softwareengineering etc.) die Voraussetzungen für eine mehr oder weniger transnationale Mobilität von Tätigkeiten und Wissen sind. Auf diese Weise rücken situative Bedingungen materiell-sachlicher, organisatorischer und sozialer Art in den Vordergrund, die unterschiedliche sozialräumliche Spannweiten haben können und nicht notwendigerweise mit dem Nationalstaat kongruent sind.

2.3 Institutionelle Strukturen transnationaler Arbeit

Auch wenn Diskurse über die Deregulierung von Arbeit dies häufig nahelegen, findet transnationale Arbeit nicht in einem institutionellen Vakuum statt. Das gilt unabhängig davon, ob es um die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften oder von Arbeitstätigkeiten geht. Vielmehr hat sich in den letzten Jahrzehnten ein komplexes Patchwork von Institutionen auf globaler, regionaler, nationaler und lokaler Ebene herausgebildet, die auf grenzüberschreitende Arbeitsformen einwirken. Dazu zählt die im zweiten Teil des Bandes behandelte Standardisierung von Geschäftsprozessen und Arbeitsabläufen ebenso wie die ihr zu Grunde liegenden technischen und organisationalen Strukturen. Auch die Angleichung der tertiären Ausbildung und die wechselseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen und -qualifikationen spielen dabei eine wichtige Rolle. Neben der länderübergreifenden Harmonisierung arbeitsrechtlicher Bestimmungen sind es häufig auch Beschäfti-

gungspraktiken von Intermediären und Unternehmen sowie Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitnehmervertretungen und Unternehmensleitungen, die eine standardisierende Wirkung entfalten. Sie tragen zur transnationalen Verlagerbarkeit von Arbeitstätigkeiten ebenso bei wie zur transnationalen Mobilität von Arbeitskräften – oder sie begrenzen diese und prägen die Arbeits- und Einkommensbedingungen, unter denen diese stattfinden.

Wird, wie in diesem Band vorgeschlagen, eine transnationale statt einer nationalen Perspektive auf institutionelle Strukturen und Voraussetzungen der Arbeit eingenommen, so empfiehlt es sich deshalb, die Forschungsperspektive über die klassischen gesetzlichen und tarifpolitischen Formen der Regulierung durch den Gesetzgeber bzw. die Tarifparteien hinaus zu öffnen. Sicherlich spielen diese auch in abgewandelter Form, z. B. durch internationale Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder internationale Rahmenabkommen der Gewerkschaften, im globalen Kontext eine Rolle. Darüber hinaus gilt es aber, eine Vielzahl anderer Formen sozialer Regulierung einzubeziehen, wie grenzüberschreitende Standards, Codes und Normen, die, wenn auch häufig nicht rechtlich bindend, dennoch handlungsleitende Wirksamkeit für Beschäftigte, Unternehmen oder kommunale Akteure in transnationalen Arbeitszusammenhängen entfalten.

Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang private und zivilgesellschaftliche Akteure, die als Intermediäre zwischen verschiedenen nationalen Arbeitsmärkten vermitteln und durch Standards, Codes und Normen zur Entwicklung der institutionellen Struktur emergenter transnationaler Arbeitsmärkte beitragen. Im vorliegenden Band untersuchen Shire et al. die Rolle privater Arbeitsvermittlungsagenturen bei der Herausbildung transnationaler Arbeitsmärkte. Für die Emergenz transnationaler Arbeitsstandards sind auch neue Formen der globalen und transnationalen Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Unternehmen relevant, die im Beitrag von Haipeter et al. mit Bezug auf europäische Interessenvertretungen analysiert werden. Die genannten Beiträge ergänzen die Befunde von Pries, Schulz-Schaeffer/Bottel und Weiß im ersten und zweiten Teil des Bandes, die bereits auf grenzüberschreitende Institutionenbildung als eine entscheidende Bedingung der Transnationalisierung von Arbeit und der Entstehung transnationaler Arbeitsmärkte hinwiesen.

Neben der ermöglichenden Funktion transnationaler Institutionenbildung sind aber auch ihre sozialpolitischen Auswirkungen zu berücksichtigen. Der Patchwork-Charakter der bestehenden transnationalen Institutionen hat häufig zur Folge, dass Arbeitstätigkeiten und Arbeitskräfte in sehr unterschiedlichem Maße von Menschenrechts-, Arbeits- und Sozialstandards geschützt werden. Das grenzüberschreitende Patchwork von Institutionen kann von Personen und Gruppen sowohl genutzt werden, um Regulierungen strategisch zu unterlaufen als auch um

Mindestbedingungen für Arbeitsbedingungen und -einkommen durchzusetzen und zu verbessern. Institutionelle Komplexität schlägt sich in regulatorischer Ambiguität nieder, die nicht selten zur Herausbildung von Grauzonen zwischen legalen und illegalen Geschäftspraktiken, formeller und informeller Beschäftigung und prekären und erzwungenen Arbeitsverhältnissen führt. In diesen Grauzonen kommt es darauf an, wie sich eine Vielzahl von Akteuren vernetzen, um Arbeits- und Einkommensstandards zu institutionalisieren. Im vorliegenden Band behandelt der Beitrag von Apitzsch das Zusammenspiel von internationaler, nationaler und lokaler Regulierung in solchen Grauzonen beispielhaft für die Prostitution in Deutschland.

Der Beitrag von *Karen Shire, Steffen Heinrich, Jun Imai, Hannelore Mottweiler, Markus Tünte und Chih-Chieh Wang* untersucht, wie private Arbeitsvermittlungs- und Personaldienstleistungsfirmen zur Herausbildung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte für Zeitarbeit in Europa (mit Fokus auf der Europäischen Union) und Ost- und Südostasien (mit Fokus auf den ASEAN Mitgliedsländern) beitragen. In einem ersten Schritt wird die Veränderung globaler Normen anhand der Reform der Konvention der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 1997 nachgezeichnet, mit der neben öffentlichen nun auch private Arbeitsvermittlungen zugelassen wurden. Nationale und regionale Regulierungen in Europa und Ost- und Südostasien machen aber sehr unterschiedlichen Gebrauch von der Möglichkeit, private Arbeitsvermittler für grenzüberschreitende Arbeitsmigration zuzulassen. So wurde innerhalb der Europäischen Union mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Verabschiedung der Entsende- und Leiharbeitsdirektiven ein supranationaler rechtlicher Rahmen für grenzüberschreitende Aktivitäten von privaten Arbeitsvermittlungsfirmen geschaffen, der zur Herausbildung dreier Formen grenzüberschreitenden Arbeitstauschs führte: der Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Vergabe von Unterverträgen, gefolgt von einer wachsenden Zahl von grenzüberschreitenden Leiharbeitsverhältnissen sowie Mischformen von Zeit- und Entsendearbeit. In Ost- und Südostasien fehlen hingegen die rechtlichen Voraussetzungen für solche Formen der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung. Vielmehr verfolgen die ASEAN Mitgliedsstaaten zumeist eine national restriktive Migrationspolitik; sie haben die ILO Konvention zur Arbeitsvermittlung nicht ratifiziert und beschränken das Aktivitätsspektrum privater Arbeitsvermittler stark. Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität findet in diesen Ländern vor allem dadurch statt, dass Unternehmen Unterverträge ins Ausland vergeben, wobei private Arbeitsvermittlungen im Vorfeld eine Rolle spielen. In einem zweiten Schritt analysiert der Beitrag auf Basis von Experteninterviews mit Vertretern der Vermittlungsfirmen und deren Verbänden die konkreten Praktiken der Arbeitsvermittlung in den beiden Regionen. Dabei zeigt sich interessanterweise, dass die Firmen trotz

unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen ähnliche Vermittlungspraktiken verfolgen. Eine weitere Gemeinsamkeit ist, dass sich die Vermittlungsfirmen in Europa und Ost- und Südostasien auf ArbeitnehmerInnen im mittleren bis höheren Qualifikationssegment konzentrieren. In beiden Regionen sind dabei indirekte Formen der Vermittlung weiter verbreitet als die klassische Leiharbeit. Sie laufen unter den Bezeichnungen *Huckepack* und *Shokai* und bestehen in der Vermittlung von ArbeitnehmerInnen für die Entsendung durch Unternehmen in Auslandsniederlassungen. Regionale Variationen in der Ausgestaltung dieser indirekten Verleihpraktiken spiegeln wiederum Unterschiede in der Regulierung und in den Beschäftigungspraktiken zwischen Europa und Ost- und Südostasien wider. Insgesamt zeigt der Beitrag, dass Vermittlungsfirmen in den beiden Regionen auch dort eine wichtige Rolle bei der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität spielen, wo es zunächst nicht den Anschein hat. Das liegt daran, dass sie häufig bereits im Vorfeld bei der Rekrutierung von Personal für die Entsendung durch Unternehmen mitwirken, diese Aktivitäten aber in den Statistiken über grenzüberschreitende Zeit- und Leiharbeit unsichtbar bleiben. Der Beitrag von Shire et al. verdeutlicht, wie globale Veränderungsprozesse sich in regionalen und lokalen Variationen manifestieren. Die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene führt erst im Zusammenwirken mit den Praktiken der Arbeitsvermittler zur Herausbildung institutionalisierter Formen der grenzüberschreitenden temporären Arbeit, was auch für andere transnationale Arbeitsmärkte eine solche doppelte Forschungsperspektive nahelegt.

Ein zentrales Handlungsfeld, in dem arbeitsregulierende Normen und Standards mit transnationaler Reichweite verhandelt werden, ist die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in multinationalen Konzernen. Der Beitrag von *Thomas Haipeter, Markus Hertwig und Sophie Rosenbohm* analysiert die dabei auftretenden Handlungsprobleme. Sie entwickeln einen konzeptionellen Analyserahmen, der es erlaubt, diese im transnationalen Kontext zu untersuchen. Um zu verstehen, wie die Interessenvertretung in multinationalen Unternehmen funktioniert, schlagen die AutorInnen vor, diese als ein Mehrebenensystem zu verstehen und das Wechselspiel zwischen den einzelnen Interessenvertretungsebenen in den Blick zu nehmen. Nur so kann die Artikulation von Arbeitnehmerinteressen – verstanden als die simultane Koordinierung der Interessen der ArbeitnehmerInnen auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebene und als Ebenen übergreifende Integration innerhalb von Handlungsfeldern – adäquat erforscht werden. Auf der Grundlage der Strukturierungstheorie, der Theorie der strategischen Handlungsfelder und des Artikulationsbegriffs wird im Beitrag ein konzeptioneller Analyserahmen für die Analyse transnationaler Artikulationsprobleme entwickelt. Die AutorInnen gehen davon aus, dass die Verknüpfung von verschiedenen lokalen, nationalen, regionalen