Manfred Wannöffel – Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit IGM und ver.di

22. und 23. Januar 2015

Perspektiven von Beruflichkeit – Was bedeutet moderne Beruflichkeit für Mitbestimmungspraxis und Bildungspolitik?

Forum 4:

Qualifizierungspolitik in transnationalen Unternehmen – Perspektiven und Gestaltungsansätze für Betriebs- und Gewerkschaftspolitik

Die folgenden zehn Thesen basieren auf verschiedenen Informationsquellen. Erstens auf einer Durcharbeit von aktuellen Forschungsergebnissen zur organisierten Arbeitsmobilität (Adick et. al. 2014, Pries 2015a, Pries 2015b), zweitens auf einer Kurzrecherche zur Rolle von Betriebsräten in transnationalen Unternehmen bei der Gestaltung von Auslandseinsätzen, drittens auf Lehrerfahrungen im Projektstudium mit angehenden Ingenieuren und Sozialwissenschaftlern an der RUB (GAS 2014) sowie viertens auf praktischen Erfahrungen mit längeren Beschäftigungszeiten in Non-Profit-Organisationen im Ausland.

These 1:

Die grenzüberschreitende, organisierte Mobilität in transnationalen Unternehmen wurde bisher insgesamt wenig sozialwissenschaftlich analysiert; noch weniger sind die Fragen der entsprechenden kollektiven Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bislang erörtert worden. Schließlich ist die organisierte Arbeitsmobilität ein vernachlässigter Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung (§§ 92, 96, 97 und 98) sowohl in Bezug auf die Entwicklung beruflicher Bildungsmaßnahmen als auch bei der Gestaltung von Guter Arbeit weltweit im Kontext der sozialen Verantwortung von Unternehmen.

These 2:

Im Vergleich zur individuellen Arbeitsmobilität vollzieht sich die organisierte Arbeitsmobilität innerhalb von international operierenden Profit- oder auch von Non-Profit-Organisationen, wie zum Beispiel den politischen Stiftungen mit Auslandsniederlassungen, die auch für internationale Gewerkschaftsarbeit zuständig sind. Diese organisierte, grenzüberschreitende Arbeitsmobilität bezieht sich auf verschiedene Beschäftigungsgruppen:

- Expatriates, die langfristig vom Unternehmensstammsitz in eine Auslandsgesellschaft gesendet werden.
- Posted Workers, die von einem Unternehmen zum Verrichten von (Service-)Arbeiten im Ausland (Baubranche) beschäftigt sind.
- Inpatriates, die von einer Auslandsniederlassung im Unternehmensstammsitz eingesetzt werden.
- Drittlandangehörige, die zwischen zwei Auslandsgesellschaften versendet werden.
- Vielgeschäftsreisende, die als Transmigranten multilokale und multinationale Zugehörigkeiten und Arbeitserfahrungen aufweisen (Pries 2015b).

These 3:

Die organisierte Arbeitsmobilität hat in den letzten Jahren an Bedeutung enorm zugenommen. In Deutschland gab es im Jahr 2013 über 10 Millionen Geschäftsreisende, die national oder international mobil im Arbeitseinsatz waren. (VDR-Geschäftsreisenanalyse 2014, S. 4) In international operierenden Unternehmen wird es zunehmend als selbstverständlich angesehen, beruflich mobil zu sein und im Gegenzug keine besonderen Kompensationen zu erwarten, gleichwohl aber gestiegenen Leistungsanforderungen (Entgrenzung von Arbeits- und Lebenszeit) gerecht zu werden.

These 4:

Es hat in den letzten Jahren eine starke Ausdifferenzierung der Entsendepraktiken von Unternehmen stattgefunden, die teilweise auch mit Absenkungen bei den Vergütungen einhergeht. Vor allem die Non-Profit Organisationen unterliegen einem starken ökonomischen Druck und haben extrem diversifizierte Entsendebedingungen mit sehr privilegierten Expatriates in Schlüsselpositionen und solchen in prekären Situationen mit operativen Funktionen (Adick et al. 2014). Nach KPMG (2012: 31) orientieren sich die bundesdeutschen Unternehmen bei der Expatriate-Vergütung weitgehend an den Bedingungen des Herkunftslandes.

These 5:

Grenzüberschreitende organisierte Arbeitsmobilität hat schon immer nicht nur höhere Führungskräfte betroffen, die als privilegierte Expatriates entsendet werden, sondern wurde auch immer von Beschäftigten auf niedrigeren Hierarchieebenen und in Klein- und Mittelunternehmen (Montagearbeitern) übernommen (Schmierl 2011).

These 6:

Aufgrund einer Transnationalisierung der Lebenswelt nehmen auch die selbstinitiierten Entsendungen zu. Es handelt sich hierbei um eine Beschäftigtengruppe, die nicht vom Unternehmen an ausländische Niederlassungen entsendet, sondern stärker vor Ort angeworben wird und dortigen lokalen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Ortskräfte unterliegt.

These 7:

Mit der zunehmenden organisierten Arbeitsmobilität ist in transnationalen Unternehmen im Personalwesen das Global Assignment Management geschaffen worden. Es soll Rahmenbedingungen für internationale Einsätze schaffen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Fachbereiche mit der professionellen Begleitung und Organisation von Auslandseinsätzen unterstützen: Von der Auswahl der Global Assignees über deren Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung (Rückkehrmanagement). Selbst in führenden deutschen Automobilunternehmen mit einer ausgeprägten qualifizierten Mitbestimmungskultur und über 4000 Expatriates weltweit (2013) ist der

Betriebsrat im Global Assignment Management bislang nicht beteiligt. Es existieren weder Betriebsvereinbarungen, die z. B. im Sinne der §§ 92, 96, 97 und 98 BetrVg. die berufliche Bildung und Weiterbildung regulieren noch das Potenzial der Expatriates nutzen, um das Konzept der Guten Arbeit global durchzusetzen.

These 8:

In den untersuchten montanmitbestimmten, international operierenden Unternehmen und den deutschen politischen Stiftungen, die mit über 100 Auslandsniederlassungen im Bereich der internationalen Gewerkschaftspolitik tätig sind, existieren zwar entweder Betriebsvereinbarungen auf Konzernebene oder Tarifverträge mit ver.di. Diese Vereinbarungen regeln vornehmlich materielle Aspekte des Auslandseinsatzes, beinhalten jedoch keine Maßnahmen zur beruflichen Bildung und Wiedereingliederung (Rückkehrmanagement).

These 9:

Gestaltungsansätze für Betriebs- und Gewerkschaftspolitik liegen im Bereich des Global Assignment Managements in der Entwicklung und Durchsetzung von Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen, die folgende Aspekte berücksichtigen:

- Vorbereitung:
  - Sprache
  - Landeskunde
  - Interkulturelles Training
  - Berufliche (Fach) - Aspekte entsprechend der konkreten Aufgabe
  - Generelle fachliche Aktualisierung
- Arbeit an ausländischen Standorten:
  - Fachliches Backstopping
  - Praktische Unterstützung und Kooperation
  - Fachliches und methodisches Coaching bei schwierigen Arbeitssituationen
- Rückkehrmanagement:
  - Anerkennung der besonderen Erfahrungen und Kenntnisse
  - Nutzung der besonderen Erfahrungen und Erkenntnisse für das Unternehmen (Entsendepraxis und länderübergreifende Kooperation weiterentwickeln, landeskundliche Expertise und persönliches Netzwerk einbringen, Denkanstöße im Fachlichen, Abstand zu Alltagsroutinen)
  - Berücksichtigung dieser Aspekte bei der beruflichen Karriereplanung

These 10:

Im Kontext von Globalisierung haben sich in den letzten zwei Dekaden die Dynamik und die Qualität internationaler Arbeitsmigration und auch der Mobilität in der Arbeit erheblich verändert. Für immer mehr Beschäftigtengruppen erwachsen sehr unterschiedliche neue Herausforderungen aus mobiler Arbeit und beruflicher (Weiter-) Bildung. Allerdings haben sowohl die Gewerkschaften als auch die Betriebsräte diese Herausforderungen bisher nur in geringem Umfang aufgenommen und in ihre Politikformulierungen eingebaut. Hier besteht zukünftig ein umfassendes Forschungs- und Handlungsfeld.