

Verflochtene Mobilitäten und ihr Management. Mobilitätspraktiken von Expatriate-Managern und ihren ‚trailing spouses‘ im Auslandseinsatz

Anna Spiegel · Ursula Mense-Petermann

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Zusammenfassung Der vorliegende Aufsatz behandelt die spezifischen Mobilitätsformen von Fach- und Führungskräften, die von ihren Unternehmen auf Zeit in eine ausländische Niederlassung entsandt werden, und die sie ermöglichende Mobilitätsarbeit. Gezeigt wird, 1) dass es sich bei der Mobilität von Expatriates um komplexe verflochtene Mobilitäten handelt, die sich zu einer Hypermobilität verdichten, und 2) dass diese Hypermobilität konstitutiv auf die aktive Mobilitätsarbeit der mitreisenden Ehefrauen angewiesen ist. Damit wird deutlich, dass es sich hier um ein geschlechtsspezifisch strukturiertes Mobilitätsmanagement handelt. Die am Beispiel der Mobilität von Expatriates gewonnenen Befunde eröffnen auch neue theoretische Perspektiven für die Mobilitätsforschung insgesamt.

Schlüsselwörter Mobilität · Gender · Expatriate-Manager · Transnationale Unternehmen · Mobilitätsregime · Migration · Ethnographie · Mobile Hochqualifizierte

Managing entangled mobilities: mobility practices of expatriate managers and their ‘trailing spouses’

Abstract This article analyzes forms and enabling practices of expatriate mobility, i. e. the mobility of managers and skilled professionals assigned to a foreign subsidiary of their company. We will show that (1) expatriate mobility has to be

A. Spiegel (✉) · U. Mense-Petermann
Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld,
33501 PSF 10 01 31, Bielefeld, Deutschland
E-Mail: anna.spiegel@uni-bielefeld.de

U. Mense-Petermann
E-Mail: ursula.mense@uni-bielefeld.de

conceived of as complex entangled mobilities that add up to a hyper-mobility, and (2) that this hyper-mobility inevitably depends on the active mobility work of the expatriates' *'trailing spouses'*. Thus, it becomes clear that the mobility management on which expatriate mobility depends is highly gendered. By focusing on the specifics of expatriate mobility, the article also opens up new theoretical perspectives for mobility research in general.

Keywords Mobility · Gender · Expatriate managers · Multinational corporations · Mobility regimes · Migration · Ethnography · Mobile professionals

1 Einleitung¹

In der Debatte um ökonomische Globalisierung waren es zunächst die transnationalen Unternehmen, die im Zentrum der Aufmerksamkeit der wirtschafts- und arbeitssoziologischen Globalisierungsforschung standen. Für die *Akteure*, die in diesen Unternehmen Globalisierung tagtäglich ins Werk setzen und deren „personal mobilities“ (Kellerman 2006), durch die die Knoten in den globalen Netzwerken transnationaler Unternehmen verbunden werden (Kesselring und Vogl 2010), interessierte sich diese Forschung indes zunächst kaum. Überhaupt ist räumliche Mobilität in der Soziologie ein noch junges Forschungsthema (Kesselring und Vogl 2010, S. 27), das sich aber insbesondere durch die Rezeption von John Urrys „mobilities paradigm“ (Elliott und Urry 2010; Urry 2007) dynamisch entwickelt hat. So verweisen etwa Fragen nach der Herausbildung globaler Arbeitsmärkte (Münch 1998; Pohlmann 2009) und transnationaler Karrieren (Kreutzer und Roth 2006) auf eine stärkere Fokussierung der räumlichen Mobilität von Akteuren in der Globalisierungsforschung.² Ungeachtet dieser Beiträge ist aber die Forschungslage zur transnationalen Mobilität von Fach- und Führungskräften bis heute eher als Flickenteppich denn als strukturiertes und gut bestelltes Forschungsfeld zu betrachten.

Der vorliegende Beitrag nimmt deshalb eine spezifische Kategorie von transnational mobilen Beschäftigten in den Blick, die sogenannten Expatriate-Manager, und untersucht deren Mobilitätsmuster und -praktiken.³ Expatriate-Manager werden von ihren Unternehmen als Fach- oder Führungskräfte für eine begrenzte Zeit an einen ausländischen Standort entsandt, um am transnationalen Know-how-, Technologie- oder Programmtransfer mitzuwirken. Sie sind daher für transnationale Unternehmen eine Beschäftigtenkategorie von zentraler Bedeutung (vgl. Harvey und Moeller 2009; Maletzky und Pries 2014). Mit Expatriate-Managern fokussiert dieser

¹Wir danken der Herausgeberin und dem Herausgeber sowie zwei anonymen Gutachter/innen für ihre produktiven Hinweise und Anregungen.

²Vgl. weiterhin die deutschsprachigen Beiträge von Kesselring und Vogl (2010), Huchler (2013), Mense-Petermann et al. (2013) und aus der internationalen Debatte Nowicka (2006), Fechter (2007), Coles und Fechter (2008), Fechter und Walsh (2012), Meier (2015).

³Der Expatriate-Begriff wird in der Literatur unterschiedlich verwendet. Kreutzer und Roth (2006) etwa bezeichnen als Expatriates alle Professionals, die von ihren Organisationen – seien es Regierungen, Unternehmen, Kirchen oder NGOs – auf Zeit ins Ausland entsandt werden. Wir verstehen hier unter Expatriate Managern solche Entsandte, die von *Unternehmen* auf *Managementpositionen* entsandt werden.

Beitrag einen spezifischen Typus von *transnational* mobilen Beschäftigten, der sich in seinen Mobilitätspraktiken und -mustern von andern Typen unterscheidet: Es handelt sich – im Unterschied zur Mehrheit der Arbeitsmigranten – um *Hochqualifizierte*, deren Mobilität *organisationsgesteuert* (im Unterschied zu selbst initiiert) und, anders als im Fall von Entsendungen im öffentlichen und im Dritten Sektor, mit *erheblichen Zugewinnen an Einkommen und materiellen Ressourcen*⁴ verbunden ist. Mit der Rekonstruktion der *spezifischen* Mobilitätspraktiken und -muster dieses Beschäftigtentypus wollen wir demnach *einerseits* die ‚Landkarte‘ der Mobilitätsforschung für einen Typus transnationaler Mobilität erweitern, der hier bislang noch unterrepräsentiert ist. *Andererseits* lassen sich jedoch *am Beispiel* der Expatriate-Manager auch *allgemeine* Mobilitätsstrukturen und -probleme herausarbeiten, die – so unsere These – auch für eine Analyse der Mobilitätspraktiken und -muster anderer transnational mobiler Gruppen fruchtbar gemacht werden können.

Wir argumentieren erstens, dass es sich bei der Mobilität von Expatriate-Managern um komplexe verflochtene Mobilitäten handelt. Damit meinen wir, dass die Mobilität von Expatriates ein spezifischer Mobilitätstypus ist, dessen Besonderheit sich gerade aus einer systematischen Verflechtung unterschiedlicher Mobilitätsformen ergibt.⁵ Unser zweites Argument ist, dass diese meist männliche Hypermobilität konstitutiv auf die ermöglichende Mobilitätsarbeit der mitreisenden Partnerinnen angewiesen ist und dass es sich hierbei deshalb um geschlechtsspezifisch gemanagte Mobilitäten handelt.

Wir werden nun zunächst den Stand der Mobilitätsforschung zu Expatriate-Managern rekapitulieren und zeigen, dass – sofern Expatriate-Manager hier überhaupt Gegenstand der Forschung waren – diese jeweils in einer sehr spezifischen, engen Perspektive fokussiert wurden. Eine Analyse, die die konkreten Mobilitätspraktiken und -muster von Expatriate-Managern ins Zentrum stellt, steht dagegen noch aus (Kap. 2). Im nächsten Schritt werden wir dann das in unserem Sample dominierende expatriate-typische Mobilitätsmuster rekonstruieren und als verflochtene Mobilitäten charakterisieren (Kap. 3). Daran anschließend werden die Mobilitätsarbeit der sogenannten ‚*trailing spouses*‘ und die darin zum Ausdruck kommende geschlechtsspezifische Strukturierung des Mobilitätsmanagements rekonstruiert (Kap. 4). Ein Fazit (Kap. 5) schließt den Aufsatz ab.

Die folgenden empirischen Rekonstruktionen der Mobilitätsmuster und -praktiken der Expatriate-Manager und ihrer mitreisenden Ehefrauen basieren auf dem gerade abgeschlossenen DFG-Projekt „Expatriate Manager: Eine neue, kosmopolitische Elite? Habitus, Alltagspraktiken und Netzwerke“. In diesem Projekt haben wir 28 ethnographische Fallstudien zu Expatriate-Manager/innen im Auslandseinsatz erstellt, und zwar in vier Unter-Samples: 1) deutsche Expatriates in China, 2) deutsche Expatriates in den USA, 3) US-amerikanische Expatriates in China, und 4) US-amerikanische Expatriates in Deutschland. Die qualitativen, fokussiert-ethnographischen Fallstudien beruhen auf mehrtägigen Besuchen des jeweiligen

⁴Vgl. auch Kreuzer (2006), der ein von ihm untersuchtes, in der Ölindustrie tätiges *dual career couple* als „privilegierte Expatriates“ (S. 34 f.) bezeichnet. Vgl. weiterhin Maletzky und Weiler (2013), die die bedeutenden Unterschiede in Ressourcenausstattung und Einkommen zwischen von Unternehmen entsandten Expatriates und Auslandsmitarbeitern von NGOs herausarbeiten.

⁵Auch Cresswell (2006, S. 195–200) verwendet den Begriff der „entangled mobilities“, um zu beschreiben, „how mobilities exist in relation to each other“ (2006, S. 197).

Expatriate-Managers am Arbeitsplatz und zu Hause. Während dieser Besuche haben wir Leitfadeninterviews und informelle Gespräche mit dem Expatriate selbst sowie mit Kolleginnen/Kollegen, Familienmitgliedern und Freunden geführt und teilnehmende Beobachtungen während der Arbeit, unterwegs, zu Hause und in der Freizeit durchgeführt. Die Interviews und (informellen) Gespräche wurden – soweit möglich – aufgezeichnet und transkribiert. Die Transkripte wurden ebenso wie Feldnotizen, Gedächtnisprotokolle, Dokumente, Netzwerkkarten und Fotoaufnahmen in ATLAS.ti gespeichert und in einem rekursiven Prozess von offenem und kategorialen Codieren ausgewertet.⁶

Die von vielen Autoren konstatierte Diversifizierung von Geschlechterarrangements bei mobilen Hochqualifizierten (Fechter 2007, 2008; Hindman 2013; Verma 2008; Willis und Yeoh 2008) spiegelt sich in unserem Sample, das überwiegend Expatriates im mittleren und gehobenen Management der industriellen Kernbranchen enthält, nicht wieder.⁷ Bei den 22 verheirateten Expatriates handelt es sich um 18 Manager und vier Managerinnen. Mit einer Ausnahme bedeutete die Migration für alle Ehepartnerinnen der männlichen Manager die Aufgabe ihrer Erwerbstätigkeit. Zwei der vier Expatriate-Managerinnen sind mit einem nicht erwerbstätigen Ehemann im Einsatz, und zwei praktizieren das, was in der Literatur als ‚dual career couple‘ (Kreutzer 2006) bezeichnet wird. Alle ledigen Expatriate-Manager in unserem Sample sind männlich, d. h. die Kategorie der „expat girls“ (Fechter 2007, 2008), die in den Dienstleistungsbranchen (Leonard 2010, 2012, S. 69), in sozialen Berufen, im Kultur- und Bildungssektor (Fechter 2008), sowie in der Entwicklungszusammenarbeit (Hindman 2013; Verma 2008; Willis und Yeoh 2008) durchaus an Bedeutung zunimmt, scheint im mittleren und gehobenen Management bislang keine Rolle zu spielen.⁸ In diesem Artikel wird deshalb nicht ein Vergleich der unterschiedlichen Geschlechterarrangements im Zentrum stehen, sondern die in unserem spezifischen Feld dominante Form eines männlichen Managers und seiner Ehepartnerin.

2 Expatriate-Manager als transnational mobile Beschäftigte – Zum Stand der Forschung

Obwohl der Expatriate-Manager der Prototyp des transnational mobilen Professionals in der global vernetzten Weltwirtschaft ist, wird er in der neueren Mobilitätsliteratur

⁶Das Projekt „Expatriate Manager: Eine neue, kosmopolitische Elite? Habitus, Alltagspraktiken und Netzwerke“ wurde von Mai 2011 bis April 2015 am Institut für Weltgesellschaft der Fakultät für Soziologie an der Universität Bielefeld durchgeführt und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert. Zum Projektteam gehörten außer den Autorinnen Junchen Yan und Bastian Bredenkötter sowie als Kooperationspartner Ruth Ayass, Kathleen M. Park, und Gert Schmidt.

⁷Verlässliche quantitative Daten zu Auslandsentsendungen und insbesondere zum Anteil weiblicher Expatriates liegen kaum vor. Auf der Basis eines ORC Worldwide Surveys von 2007 beziffert Shortland (2011, S. 4) aber den Anteil weiblicher Expatriates mit durchschnittlich 17 bis 19%, wobei er sektorenabhängig stark variiert: Er liegt im Non-Profit-Sektor bei ca. 30%, im Medien-Sektor bei 25%, in industriellen Sektoren jedoch deutlich niedriger, nämlich bei 7% im Bergbau- und Energiebereich oder bei 6% im Bau-Sektor.

⁸Kreutzer und Roth (2006, S. 12) machen für den insgesamt zu beobachtenden geringen Anteil weiblicher Expatriates zum einen die „diskriminierende internationale Personalpolitik“ der Unternehmen (vgl. auch Shortland 2011), zum anderen die mangelnde Unterstützung der männlichen Partner verantwortlich.

bislang kaum fokussiert. Diese untersucht, wenn es um die Mobilität von Hochqualifizierten geht, eher Diplomaten/Diplomaten (Coles 2008; Niedner-Kalthoff 2005), Wissenschaftler/innen (Scheibelhofer 2006), Entwicklungshelfer/innen und Mitarbeiter/innen von NGOs (Eyben 2008; Hindman 2013; Nowicka 2006; Roth 2015; Schondelmayer 2006; Verma 2008), Auslandskorrespondenten (Hannerz 2004) sowie Unternehmensberater/innen, Projektmanager/innen und Ingenieurinnen/Ingenieure, die auf Dienstreisebasis mobil sind (Kesselring und Vogl 2009). Dies gilt vor allem auch für die deutsch-sprachige Mobilitätsliteratur (vgl. die Beiträge in Kreuzer und Roth 2006; Götz et al. 2010). Zwar gibt es eine kaum zu überblickende Vielzahl von Publikationen über Expatriate-Manager aus der International-Human-Ressource-Management-Forschung. Diese interessiert sich aber für den Expatriate-Manager vor allem im Hinblick auf seine Managerkompetenzen im globalen Wettbewerb (Kanter 1997)⁹ oder betrachtet ihn aus der Perspektive der entsendenden Unternehmen und häufig im Sinne von Beratungsliteratur hinsichtlich der Auswahl der (richtigen) Personen und eines (erfolgreichen) Managements der Entsendung (Black et al. 1992).

Die bislang noch recht überschaubaren Beiträge zu Expatriates als *transnational mobile Beschäftigte* stammen dabei fast ausschließlich aus der Migrationsforschung. Ins Zentrum der Forschung rücken somit der mehrjährige Auslandseinsatz als temporäre Migration in ein anderes Land, die spezifischen Arten der Lokalisierung am ausländischen Einsatzort, wie etwa die Bildung von Expatriate Communities oder Diasporas (Cohen 1997; Fechter 2007; Meier 2009, 2015; Moosmüller 2002) sowie spezifische Arten der Aneignung von Orten (Meier 2009). Der expatriate-typische Lebensstil ist hier als ‚neo-kolonial‘ charakterisiert worden (Fechter und Walsh 2012; Leggett 2013; Leonard 2010). Auf wichtige Differenzierungen hinsichtlich der Lebensphase und des Familienstandes der Expatriates hat Lars Meier (2009) in seiner Untersuchung über deutsche Finanzmanager in London und in Singapur und deren Praktiken der Lokalisierung und der Aneignung ihres jeweiligen Einsatzortes herausgearbeitet. Die eigentliche Entsendung als *transnationale Mobilität* und die daraus resultierende *Multilokalität* des Expatriate-Lebens ist hier jedoch nicht im Fokus, sondern wird vorausgesetzt. Auch andere Mobilitätsformen, wie etwa Heimatbesuche, werden nur am Rande angesprochen.

Durch den Fokus auf Alltagsleben und Vergemeinschaftungsprozesse am Ort der Entsendung sind die sogenannten ‚trailing spouses‘ ins Blickfeld der Forschung gerückt. Als ‚trailing spouses‘ werden in der Literatur die Ehepartnerinnen mobiler Führungskräfte bezeichnet, die ihre eigene Berufstätigkeit aufgegeben haben, um ihre Ehemänner, die sogenannten ‚lead migrants‘, auf eine Entsendung zu begleiten. Diese Begriffe sind allerdings problematisch, da sie ein eher passives Bild der Ehepartnerinnen erzeugen und zentrale Dimensionen eines geschlechtsspezifisch strukturierten Migrations- und Mobilitätsprozesses ausblenden (Stadlbauer 2015; Yeoh und Willis 2005). Die Hinwendung auf die Lebenswelt der ‚trailing spouses‘ und deren Analyse als eine Art der betrieblichen Inkorporation (Callan und Ardener 1984), auf Veränderungen von Geschlechterverhältnissen im Auslandseinsatz (Coles und Fechter 2008; Gordon 2008; Hindman 2013; Mense-Petermann 2014; Walsh

⁹Für kritische Beiträge zu dieser Forschungslinie vgl. Mense-Petermann und Klemm (2009) und die Beiträge in Mense-Petermann (2009).

2006, 2011, 2012) und auf die Bedeutung von Frauen in transnationalen Vergemeinschaftungsprozessen hat dieses Bild wesentlich korrigiert. Dabei ist vor allem auf die Bedeutung von Frauen für die Herstellung eines neuen Zuhauses (Praktiken des *home making*) (Gordon 2008; Hindman 2013; Walsh 2008) und für den Aufbau von lokalen und transnationalen Netzwerken und Expatriate-Gemeinschaften hingewiesen worden (Moore 2008; Willis und Yeoh 2008; Yeoh und Khoo 1998). Welche Rolle die Ehepartnerinnen allerdings für die Organisation der Mobilität selbst spielen, ist bislang nicht hinreichend behandelt worden.

Mit dem Verweis auf die Rolle des entsendenden Unternehmens für die Mobilitätspraktiken und -muster von Expatriate-Managern und ihrer ‚*trailing spouses*‘ ist auch auf die Mobilitätsregime verwiesen, die deren Mobilität ‚regieren‘ (für betriebliche Mobilitätsregime, die Dienstreisemobilität ‚regieren‘, vgl. Kesselring und Vogl 2010; Mense-Petermann 2014). Auslandsentsendungen werden in transnationalen Unternehmen von *Global-Mobility*-Abteilungen organisiert und durch formalisierte *Global-Assignment*-Programme gesteuert, deren Kern so genannte *Global Mobility Policies* bilden. *Global Mobility Policies* sind damit ein zentrales Element des Mobilitätsregimes, das die transnationale Mobilität von Fach- und Führungskräften regiert.¹⁰ Sie enthalten die Grundsätze und Konditionen für Auslandsentsendungen von transnationalen Unternehmen. Sie regeln, 1) wie viel ein Expatriate im Auslandseinsatz verdient; 2) welche weiteren Leistungen er bekommt, zum Beispiel mit Blick auf Umzugskostenerstattung, Bereitstellung einer Wohnung, Dienstwagen, Erstattung von Heimatflügen etc., 3) welche Service-Leistungen ihm das Unternehmen darüber hinaus bietet, wie zum Beispiel die Übernahme seiner Steuererklärung durch einen externen Dienstleister, einen so genannten ‚*Look-and-See-Trip*‘ im Vorfeld der Entsendung, die Organisation des Umzugs etc., und 4) schließlich auch, welche Leistungen das Unternehmen für eventuell mit ausreisende Familienangehörige bereithält (Bonache 2006; Harvey und Moeller 2009, S. 280; Phillips und Fox 2003, S. 467–468). Der durch die *Global Mobility Policies* ermöglichte neo-koloniale Lebensstil führt dazu, dass die Expatriates im Verhältnis zur Lokalität ihres Einsatzortes eine entbettete Position einnehmen: Sie leben in einer ‚Blase‘ (Fechter 2007; van Bochove und Engbersen 2013), die vom Leben der Einheimischen distanziert und abgehoben ist (Fechter 2007; Glasze und Alkhayyal 2002; Meier 2009). Die Rekonstruktion dieses Mobilitätsregimes erhellt zentrale Rahmenbedingungen und Ressourcen der Expatriate-Mobilität, fokussiert jedoch nicht Mobilität als Praxis und Muster selbst.

Die hier angeführten Forschungen stellen insgesamt wichtige Beiträge zu einer Rekonstruktion der expatriate-typischen Mobilität und des für diese mobile Beschäftigtengruppe typischen Lebensstils und Geschlechterarrangements am ausländischen Einsatzort dar. Allerdings liegt der Fokus ganz wesentlich auf den *Lokalisierungs- und Vergemeinschaftungspraktiken* dieser transnational mobilen Beschäftigtengruppe *am Einsatzort*, jedoch kaum auf deren Mobilitätspraktiken und -mustern selbst. Hier schließen wir nun an, in dem wir das für Expatriate-Manager typische Mobilitätsmuster und die damit verbundenen Mobilitätspraktiken auf der Basis unseres empirischen Datenmaterials rekonstruieren.

¹⁰Zum Begriff des Mobilitätsregimes vgl. Pries (2010, S. 41) und Kesselring und Vogl (2010).

3 Verflochtene Mobilitäten: Die Hypermobilität von Expatriates

Expatriates werden als Fach- oder Führungskräfte für begrenzte Zeit an einen ausländischen Standort entsandt, um am transnationalen Know-how-, Technologie- oder Programmtransfer mitzuwirken. Die Mobilitätsform, die in der Literatur am meisten fokussiert wird, ist also der *mehrfährige Auslandseinsatz als temporäre Migration*. Übersehen wird dabei jedoch, dass diese Form der Mobilität typischerweise mit weiteren Mobilitätsformen verflochten ist.

In unserem gesamten Sample können wir beobachten, dass die mehrjährige Auslandsentsendung typischerweise mit den folgenden drei weiteren Mobilitätstypen verflochten ist:

Zunächst gehört zum ‚Job‘ der meisten Expatriate-Manager in unserem Sample eine *extensive Dienstreisetätigkeit*, die unterschiedlichen Zwecken dient. Zum Ersten reisen die Expatriates regelmäßig zurück zum Heimatstandort, um an Meetings in der Zentrale teilzunehmen oder um Dienstbesprechungen mit vorgeordneten Stellen Face-to-Face abzuhalten. Dies kann – wie in einem Fall aus unserem Sample¹¹ – bis zu 12 Deutschland-Reisen im Jahr bedeuten. Zum Zweiten reisen die Expatriates innerhalb des Gastlandes, etwa um Kunden oder Zulieferer zu besuchen. Und schließlich haben einige Expatriates auch eine regionale Verantwortung über ihren Entsendungsort hinaus, z. B. für den asiatischen oder den nord- und mittelamerikanischen Markt. In diesem Fall reisen sie auch innerhalb der entsprechenden Weltregion, z. B. um dortige Verkaufsbüros oder Fertigungsstandorte, für die sie verantwortlich sind, zu besuchen.

Des Weiteren ist die Expatriate-Arbeit durch eine *virtuelle Mobilität* (Urry 2007) und dazugehörige Praktiken der Synchronisierung gekennzeichnet: Die Expatriates müssen sich über elektronische Kommunikationsmedien mit Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten an anderen Orten über verschiedene Zeitzonen hinweg synchronisieren. Das führt dazu, dass sie ihre Arbeitszeit nicht (ausschließlich) an der lokalen Zeit ihres Aufenthaltsorts orientieren können und mithin auch nicht an der Arbeitszeit ihrer lokalen Mitarbeiter/innen und den alltäglichen lokalen Zeitstrukturen ihrer Familienangehörigen. So ist sowohl für deutsche Expatriates in China als auch für amerikanische Expatriates in Deutschland das Problem der Zeitverschiebung zentral. Viele Termine für Telefonkonferenzen mit der Unternehmenszentrale werden auf den späten Abend gelegt, da im Heimatland keine Rücksicht auf die Zeitverschiebung genommen wird. Deshalb müssen die Expatriates länger im Büro bleiben oder sogar Telefonkonferenzen von zu Hause aus führen. Herr Simon etwa berichtet:

Sie kommen ins Ausland und es stürzt alles auf sie ein. Die zu Hause sagen: ‚Jetzt ist er ja da, jetzt können wir endlich mal mit ihm reden‘, und denken nicht dran, dass sechs Stunden Unterschied sind. Das heißt also, Sie haben eine Telefonkonferenz um sechs Uhr oder sieben Uhr am Abend. (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 13, Abs. 219)

¹¹ ATLAS.ti Pdoc-Nr. 28–41, 196, 265, 271, 272.

Die translokale Synchronisierung mit Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten führt mithin zu einer De-Synchronisierung mit den ko-präsenten Kolleginnen/Kollegen und Familienmitgliedern (vgl. auch Urry 2007).

Und schließlich kommt noch *Mobilität im privaten Bereich* hinzu, d. h. Heimreisen für Verwandtenbesuche, Urlaubsreisen sowie Wochenendausflüge und Sightseeing-Touren im Gastland. Die meisten Expatriates wollen ihren Auslandseinsatz nutzen, um möglichst viel vom Gastland und der Region kennenzulernen. Auch Freunde und Verwandte, die die Expatriates an ihrem Einsatzort besuchen, haben touristische Interessen und möchten etwas vom Gastland sehen. So bekommt etwa das Ehepaar Dittrich sehr häufig Besuch aus der Heimat, so dass „das dann über Wochen hintereinander geht, dass immer jemand im Haus ist“ (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 38, Abs. 56).

Die Mobilität des Expatriate nur auf die temporäre Migration ins Ausland zu reduzieren, wäre also aus einer Mobilitätsperspektive eine unterkomplexe Sicht. Vielmehr koordinieren und managen Expatriates multi-lokale Netzwerke – entweder innerhalb ihres transnationalen Unternehmens, also bezogen auf die Zentrale und die ausländischen Standorte – oder zu Kunden und Zulieferern im Gastland oder in der Gastland-Region. Sie sind in diesem Sinne transnationale und translokale *boundary spanners* (Au und Fukuda 2002). Sie arbeiten in translokalen „workspaces“ (Felstead et al. 2005), die durch unterschiedliche Orte und die sie verbindenden *verflochtenen* Mobilitäten konstituiert werden.

Der Begriff Verflechtung verweist hier zum einen auf die Gleichzeitigkeit verschiedener Mobilitätsformen als konstitutives Element der translokalen Arbeits- und Lebenswelten von Expatriates hinsichtlich mehrerer Dimensionen. Erstens sind Mobilitäten mit ganz unterschiedlichen Zeithorizonten verflochten. Die temporäre Migration mit einem mittelfristigen Zeithorizont von 3–5 Jahren zieht eine Hypermobilität in Form von extensiven kurzfristigen Dienstreisen und privaten Reisen nach sich. Diese zusätzliche Reisetätigkeit ist konstitutiv für die *boundary-spanning*-Arbeit des Expatriates. Zweitens sind physische Mobilitäten ganz unterschiedlicher räumlicher Reichweite konstitutiv für die Arbeit des Expatriates. Sie bewegen sich nicht nur transkontinental zwischen Heimatland und Einsatzland hin und her, sondern auch innerhalb des Einsatzlandes und in der gesamten Region. Drittens ist die Verflechtung von physischer Mobilität und extensiver virtueller Mobilität in Form von technologieunterstützter Kommunikation wie z. B. Email, Telefon- und Videokonferenzen kennzeichnend für die Arbeitswelt der Expatriates. Und viertens sind berufliche und private Mobilität aufs engste miteinander verflochten. Nicht nur dass durch die Entsendung der Expatriates auch deren gesamte Familie mobilisiert wird. Auch die Dienstreisen werden immer dazu benutzt, sowohl berufliche als auch private Interessen abzudecken.

Der Begriff Verflechtung verweist aber auch auf die für Expatriate-Manager charakteristische Gleichzeitigkeit verschiedener Typen des mobilen Arbeitens. Cohen (2010) unterscheidet drei Idealtypen mobilen Arbeitens, die sie jeweils verschiedenen Berufen zuordnet. Für Klempner, mobile Friseure, Bauarbeiter etc. sei eine „mobility for work“ charakteristisch. Um zu den Orten zu gelangen, an denen die Arbeit ausgeübt werden kann, müssen die Arbeitenden mobil sein. Hier ist die physische Mobilität der eigentlichen Arbeit vorgelagert, so dass es keine Gleichzeitigkeit von Arbeit und Mobilität gibt. Bei Taxifahrern, Fahrradkurieren, Lastwagenfahrern und

Flugbegleitern hingegen handelt es sich um „mobility as work“. Die Arbeit dieser Berufsgruppen ist in ihrem Kern selbst beweglich, findet an beweglichen Orten wie z. B. in Flugzeugen, Autos und anderen Fahrzeugen statt und hat das Ziel, andere Personen oder Gegenstände mobil zu machen. Für moderne Wissensarbeiter schließlich spricht Cohen von „working while mobile“. Hier wird es durch den Einsatz von modernen Technologien möglich, ortsunabhängig an multiplen Orten zu arbeiten. Die Arbeitenden können ihre Arbeit an klassischen Arbeitsorten verrichten, aber auch medial vermittelt an Orten, die eigentlich keine klassischen Arbeitsorte sind, sondern einen transitorischen Charakter haben (im Auto, Zug, Flughafen etc.).

Während Cohen also für jeden dieser Typen unterschiedliche Berufsgruppen im Blick hat, ist für den Expatriate-Manager gerade eine Verflechtung und Gleichzeitigkeit all dieser Typen mobiler Arbeit charakteristisch und konstitutiv. Erstens *muss* er mobil sein, um überhaupt erst zum *Expatriate* zu werden. Im Gegensatz zur Arbeit z. B. der mobilen Friseurin sind aber die Orte, an denen er arbeitet und die seine translokale Arbeitswelt konstituieren, funktional miteinander vernetzt. Zweitens geht es im Kern seiner Arbeit darum, etwas zu mobilisieren. Es handelt sich hierbei allerdings nicht um Objekte oder Personen, sondern in erster Linie um Informationen und Wissen. Im Gegensatz z. B. zum Piloten, der selbst ja auch mobil ist, ist die physische Mobilität des Expatriates und der von ihm mobilisierten Entscheidungs- und Wissensobjekte zeitlich voneinander entkoppelt und versetzt. Drittens benutzen die Expatriate-Manager diverse Nicht-Orte (Augé 1995) wie Flughäfen, Autos etc. als Arbeitsorte. Die Spezifik liegt hier allerdings in der Synchronisation der Kommunikationen zwischen verschiedenen Orten mit verschiedenen Zeitzonen. Die Verlagerung bestimmter Teile der translokalen Kommunikationsarbeit in nicht originäre Arbeitsräume wird hier strategisch eingesetzt, um die Gleichzeitigkeit von intensiven lokalen und translokalen Kommunikationsphasen aufzuheben und den Arbeitsrhythmus im Büro zu entschleunigen.

Dieses komplexe Mobilitätsmuster ist auf das Bereitstellen materieller und symbolischer Ressourcen durch das entsendende Unternehmen angewiesen. Im Folgenden soll hier allerdings eine andere konstitutive Bedingung der Hypermobilität der Expatriate-Manager untersucht werden, die in der Literatur bislang vernachlässigt wurde: das Management dieser Mobilität. Diese Mobilitätsarbeit wird, wie wir im nächsten Schritt zeigen werden, ganz überwiegend von den sogenannten ‚trailing spouses‘ geleistet.

4 Geschlechtsspezifisch strukturierte Mobilitätsarbeit: ‚Trailing spouses‘ als Mobilitätsmanagerinnen für die Familie

Darauf, dass Mobilität nicht voraussetzungslos praktiziert werden kann, sondern aktiv hergestellt, organisiert und gesteuert werden muss, ist in der Mobilitätsliteratur bereits hingewiesen worden: „Das erfolgreiche Managen intensiver und räumlich extensiver Mobilitäten wird als eine erweiterte individuelle Kompetenz vorausgesetzt, die neben Flexibilität, der Fähigkeit zur Organisation in Projekten und dem Potenzial zur Formung und Erhaltung innovativer Netzwerke zunehmend mehr über den betrieblichen Erfolg von Beschäftigten mitentscheidet.“ (Kesselring und Vogl

2010, S. 27). Ein Teil dieser Mobilitätsarbeit wird im Fall von mobilen Führungskräften transnationaler Unternehmen von den Unternehmen selbst und den von ihnen beauftragten sogenannten Relocation-Agenturen geleistet. Wir wollen hier jedoch zeigen, dass erhebliche Anteile dieser ‚Management-Aufgabe‘ von den begleitenden Partnerinnen geleistet wird, die sich als ‚Mobilitätsmanagerinnen‘ ihrer Familien verstehen.¹² Das beinhaltet die Wohnungssuche, die Vorbereitung und Durchführung des Umzugs selbst, die Erledigung aller bürokratischen Anmeldeverfahren vor Ort, aber auch die Bearbeitung von Mobilitätsproblemen anderer Familienmitglieder, insbesondere der Kinder. Dies soll im Folgenden an den Fällen der Familien Klett¹³, Jäger¹⁴ und Novak¹⁵ exemplarisch gezeigt werden.

Als Mobilitätsmanagerinnen ihrer Familien übernehmen diese Ehepartnerinnen zuerst einmal viele Aufgaben, die mit der Vorbereitung des Umzuges entweder vom Heimatland in das Gastland oder von einem Gastland zum nächsten verbunden sind. Bei Familie Jäger war es Frau Jäger, die die Wohnungssuche organisiert hat. Schon von Deutschland aus hat sie sich über das Internet über Häuser und Preise informiert. Sie erklärt:

Und ab dem Zeitpunkt hab’ ich angefangen mir im Internet mal so Immobilienangebote anzuschauen, damit ich überhaupt weiß, mit was muss ich denn rechnen? Also welche Größe entspricht welchem Mietbetrag? Und wenn man das ’ne ganze Weile verfolgt, stellt man dann zum Beispiel zum einen fest: Das Haus ist immer noch drin. Irgendwas ist an dem Ding, was sich offensichtlich nicht gut vermieten lässt. Und man kann auch mal sagen: ‚Das ist aber teuer‘. Und ich hab mir dann auf Google maps angeguckt: Wo ist die Schule, wo ist das Büro? Wo ist das Haus? Wie ist die Fahrerei dahin? Und dann kann man ja die Strecken berechnen. [...] Und man kriegt auch dann mittlerweile so mit, welche neighbourhoods empfehlenswert sind und wo man vielleicht besser nicht wohnt, wo’s ungemütlicher wird oder so. Und da war ich dann ganz froh, dass ich das vorher so durchsucht hatte, weil ich konnte mittlerweile dann schon sagen: ‚Das Viertel? Okay, das ist da oben in der Ecke. Das ist mir zu weit weg. Brauchen wir gar nicht erst anfangen.‘ (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 106, Abs. 144)

Bereits vor der Ausreise hat sich Frau Jäger systematisch ein beachtliches Wissen über den Einsatzort erworben: adäquate Immobilienpreise, die Funktionsweise des lokalen Immobilienmarktes, die Lage der für sie relevanten Alltagsorte – Büro, Schule, Einkaufsmöglichkeiten – und schließlich die soziostrukturellen Charakteristika verschiedener Nachbarschaften. Somit konnte sie einen reibungslosen Ablauf der Wohnungssuche sicherstellen.

¹² Darüber hinaus tragen die Ehefrauen als *Managerinnen von Netzwerkbeziehungen zu Freunden und Verwandten im Heimatland* auch wesentlich zur reibungslosen Rückkehr der Expatriate-Familien bei. Zudem fungieren sie als *Mentorinnen für Neankömmlinge in der deutschen Expatriate-Community*, so dass ihre Mobilitätsarbeit nicht nur die Mobilität der eigenen Familie, sondern auch die anderer Expatriate-Familien ermöglicht.

¹³ ATLAS.ti Pdoc-Nr. 89–94, 206, 207.

¹⁴ ATLAS.ti Pdoc-Nr. 105–112, 208–210, 216, 217.

¹⁵ ATLAS.ti Pdoc-Nr. 53–65, 88, 177–185.

Neben der Vorbereitung der Wohnungssuche haben die nicht berufstätigen Ehepartnerinnen in unserem Sample einen Großteil der Arbeit übernommen, die mit der praktischen Organisation des Umzuges verbunden ist. Am Fall von Herrn Klett und seiner Frau zeigt sich diese geschlechtliche Arbeitsteilung besonders deutlich. Er hat in den vergangenen 24 Jahren acht Auslandseinsätze zusammen mit seiner Frau und zwei Kindern absolviert. Jedes Mal hat sich Frau Klett um den gesamten Umzug, das Ein- und Auspacken und alle bürokratischen Angelegenheiten – Meldung, Schule, Versicherungen, Bankkonten – gekümmert. Herr Klett beschreibt die Rolle seiner Frau wie folgt:

Ja, okay, der generelle Umzugsmanager ist meine Frau. Weil wir sind in den letzten Jahren ja 15-mal umgezogen. Und damit, ich sage mal, ist da natürlich ein gewisses Ding an Routine mit drin. (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 90, Abs. 71)

Und auch Frau Klett schildert diese geschlechtliche Arbeitsteilung:

Die Erfahrung hat gezeigt, über dann doch insgesamt 15 Auslandspackereien, dass ich das Packen alleine mache. Also mein Mann [...], er hat dann zwar gesagt: ‚Ich bräuchte das und das‘ oder ‚Das und das möchte ich noch haben‘, und ansonsten habe ich eingepackt und entschieden, was mitgeht und was nicht. Das hat sich eigentlich ganz gut über die Jahre erwiesen, dass sich mein Mann da auch raus hält, weil er sagt: ‚Da muss er sich nicht auch noch drum kümmern‘ (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 93, Abs. 55)

Und, keine Ahnung, angefangen von Arztbesuchen, also ich hab mich mit den Kindern um Impfsachen gekümmert und irgendwelche anderen Behörden-sachen und so Geschichten. Irgendjemand muss es erledigen. Oder Bank. Mein Mann sagt immer ab und zu: ‚Haben wir noch Geld?‘. Weil ich das Ganze mit der Bank online mach’ und fahr’ halt dahin, weil ich halt zu der Zeit noch unterwegs bin. (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 106, Abs. 12)

Während Frau Klett hier ihre Autonomie in der Verwaltung der Familienfinanzen und in den Entscheidungsprozessen darüber betont, welche Gegenstände ‚mobilisiert‘ werden sollen und welche nicht, klingt in dieser Passage auch an, dass die strikte geschlechtliche Arbeitsteilung letztendlich auf einer fehlenden Bereitschaft ihres Ehemannes beruht, Aufgaben zu übernehmen, die über seinen direkten beruflichen Kontext hinausgehen. Diese fehlende Bereitschaft bei den männlichen Expatriate-Managern neben ihren anspruchsvollen beruflichen Aufgaben *„sich [...] auch noch drum (zu)kümmern“*, Teile der Mobilitätsarbeit zu übernehmen, ist in den meisten Fällen einem Arbeitsprozess geschuldet, in dem keine zusätzlichen Zeitressourcen für solche Aufgaben für den Expatriate-Manager eingeplant sind. Herr Novak, in dessen Fall ebenfalls die gesamte Mobilitätsarbeit von seiner Frau geleistet wurde, erklärt, wie es dazu kam:

Ja, wobei, das muss ich sagen, das hat meine Frau super geschmissen. Also ich hatte einen sehr intensiven Job. [...] Ich hatte noch ein Thema, was beendet

werden musste in Stuttgart. Und da war ich blöderweise der alleinige Wissens-träger für dieses spezielle Thema. Sprich, ich bin da echt auf Hochtouren gefahren, um das Thema vom Tisch zu kriegen. Ich hatte gar nicht ... für dieses Umzugsgedöns, ich sag's mal so, ja, ... ich hatte da weder Kopf noch Zeit, das hat alles meine Frau geschmissen. Die Termine mit den Umzugsfirmen, den Umzug selber, was in welchen Karton, was in Luftfracht, was in Seefracht kommt, was in Deutschland bleibt und so weiter. Das wurde komplett von meiner Frau geschmissen. (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 61, Abs. 358)

In Herrn Novaks Erzählung wird zum einen deutlich, wie durch das multi-lokale Arbeiten mit sich überlappenden und potenziierenden Verantwortlichkeiten seine Zeitressourcen extrem eingeschränkt sind. Zum anderen wird aber auch eine generelle Ablehnung explizit, Aufgaben der Mobilitätsarbeit zu übernehmen, die er mit dem deutlich abwertenden Begriff „Umzugsgedöns“ beschreibt.

Zusätzlich zur Arbeit, die mit der Wohnungssuche, der Planung und Durchführung des Umzuges und der bürokratischen Anbindung an den neuen Wohnort verbunden ist, zeigt sich an den Fällen der Familien Klett, Jäger und Novak exemplarisch, dass es die mitreisenden Frauen sind, die alleinverantwortlich für die Bearbeitung der mit dem Umzug verbundenen Mobilitätsprobleme der Kinder sind, vor allem bezüglich des Schulwechsels. So kümmern sie sich etwa um die mit dem Wechsel in ein fremdes und fremdsprachiges Schulsystem und auch später um die mit dem Wechsel zurück auf die Heimatschule verbundenen organisationalen Fragen und sonstigen Probleme. Die Frauen verglichen ständig die beiden Schulsysteme und versuchten, mögliche ‚Stolpersteine‘ frühzeitig zu identifizieren und im Gespräch mit Lehrern und Schulleitungen der Gast-Schulen aus dem Weg zu räumen, etwa indem sie spezielle Förderungen und Nachhilfe oder Sonderkonditionen für ihre Kinder aushandelten. Die Bearbeitung dieser Probleme wird zur Priorität, wie aus der folgenden Passage aus dem Interview mit Frau Jäger deutlich wird:

Ich hab aber das Glück insofern, dass ich hier nicht gearbeitet hab, weil ich gesagt hab, ich hab das Problem, dass ich nicht weiß, wie das mit der Schule läuft. Wie wir hier hergekommen sind, konnte meine Tochter noch gar kein Wort Englisch und mein Sohn hatte eineinhalb Jahre Englisch. Und von daher war mir klar, dass viel Zeit draufgehen wird, sobald die von der Schule da sind. (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 106, Abs. 12)

Auch für den Transport der Kinder zur Schule und zurück sowie zu Sport- und Freizeitaktivitäten ist sie allein verantwortlich. Frau Jäger fasst die Polarisierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung zwischen ihr und ihrem Mann etwas bissig zusammen:

Also, ich mach eigentlich alles andere. Also ich sag mal ganz böse, ich bin also eine verheiratete, alleinerziehende Mutter, ja. (ATLAS.ti Pdoc-Nr. 106, Abs. 8)

Obwohl die Mobilitätsarbeit in erster Linie eine privat erbrachte, unbezahlte Dienstleistung darstellt, konnten wir feststellen, dass die ‚Familienmanagerinnen‘ durchaus in der Lage sind, die von ihnen akkumulierten Kompetenzen in berufliches Kapital

umzuwandeln. So konnte Frau Klett ihre über Jahre hinweg als ‚Hausfrau‘ im Ausland erworbenen Kompetenzen nutzen und fand während ihres letzten Aufenthalts in Deutschland eine Anstellung in einer lokalen Relocation-Agentur. Frau Jäger war in der Lage, sich mit einer deutschen Trainerlizenz im Feld des Turnunterrichts für Expatriate-Kinder zu ‚professionalisieren‘. Frau Novak plant, ihre Erfahrungen als Frau eines Expatriate-Managers dafür zu nutzen, eine eigene berufliche Karriere im Bereich des internationalen Personalmanagements aufzubauen. Während der Entsendung hat sie sich in einem einschlägigen Online-Masterstudiengang eingeschrieben. Die ‚Familienmanagerinnen‘ waren also durchaus in der Lage, die Grenzen ihres Hausfrauenlebens zu durchbrechen. Die quasi-professionelle Identität der Mobilitätsmanagerinnen wurde zu einer Quelle von Selbstbewusstsein, die dem von ihnen negativ konnotierten Bild der Hausfrau, die ihre Zeit mit ‚*morning coffees*‘ und ‚*ladies‘ lunches*‘ verbringt, entgegengesetzt werden konnte.

Zusammenfassend zeigen diese Rekonstruktionen der Mobilitätsarbeit der ‚*trailing spouses*‘, dass es sich bei der Mobilität von Expatriates nicht nur um *entangled mobilities* handelt, sondern dass diese durch ein geschlechtsspezifisch strukturiertes Mobilitätsmanagement und eine polarisierte geschlechtliche Arbeitsteilung ermöglicht wird, wie der Ausdruck von Frau Jäger, sie sei eine „verheiratete, alleinerziehende Mutter“ zeigt. Diese geschlechtsspezifische strukturierte Mobilitätsarbeit führt zu einer komplementären Struktur von Hypermobilität der Expatriates und Ko- und Immobilen der ‚*trailing spouses*‘. Aus der Perspektive der alltäglichen Mobilitätsarbeit ist es also mehr als missverständlich, von den entsendeten Ehemännern als ‚lead migrant‘ zu sprechen. Zwar ist es deren Arbeitsvertrag, der die Familien mobil werden lässt, allerdings liegt die praktische Organisation der Mobilität fast ausschließlich in den Händen der Ehepartnerinnen. Es handelt sich dabei also keineswegs um passiv mitmigrierende Ehepartnerinnen, sondern um aktive Mobilitätsakteure in ambivalenten Positionen (Stadlbauer 2014): Sie sind am ausländischen Einsatzort „immobilized by the movement of others“ (Elliott und Urry 2010, S. 5) und ermöglichen gleichzeitig die berufliche Mobilität ihrer Partner.

5 Fazit

Die empirische Rekonstruktion der Mobilitätsmuster und -praktiken der Expatriates und ihrer sogenannten ‚*trailing spouses*‘ auf der Basis unserer ethnographischen Fallstudien hat gezeigt, dass eine Perspektive, die nur eine Mobilitätsdimension, nämlich den mehrjährigen Auslandsaufenthalt des Expatriates, in den Blick nimmt, in zweifacher Hinsicht zu kurz greift:

Zum einen zeigt sich, dass die expatriate-typische Mobilität eine mehrfach verschachtelte Hypermobilität ist. Erst ein Blick, der konsequent *alle* Mobilitätsformen der Expatriates *und deren Verflechtung* fokussiert, erlaubt eine angemessene Darstellung der expatriate-typischen Mobilität und eine daran anschließende Analyse der damit verbundenen Herausforderungen an das Management dieses Mobilitätstypus. Für die Mobilitätsforschung legt unsere Studie damit nahe, auch für andere Beschäftigtenkategorien oder sonstige mobile Akteursgruppen stärker als bisher die *Verknüpfung* unterschiedlicher Mobilitätsformen und die gerade aus dieser Ver-

knüpfung resultierenden Chancen und Risiken sowie die Praktiken der Organisation und Stabilisierung dieses Typs beruflicher Mobilität zu untersuchen.

Zum Zweiten zeigt sich in unserer Studie, dass das Management der expatriate-typischen Hypermobilität konstitutiv auf Beiträge von anderen angewiesen ist. Diese werden teilweise vom Unternehmen (Sekretärinnen, *Global-Mobility*-Abteilungen etc.) oder von Umzugsfirmen übernommen. Wesentliche Teile dieses Managements müssen jedoch ‚privat‘ geleistet werden. In der empirisch am häufigsten anzutreffenden Konstellation eines männlichen Expatriate-Managers und einer mitreisenden Ehefrau übernehmen diese Aufgaben typischerweise vollständig die Ehefrauen. Damit verweist unsere Studie darauf, dass das notwendige Mobilitätsmanagement nicht unbedingt von den sogenannten ‚lead migrants‘ selbst erbracht werden muss. Es kann auch arbeitsteilig erbracht werden. Während ein Schwerpunkt der bisherigen Mobilitätsforschung auf der Verknüpfung von mobilen Akteuren mit materiellen Infrastrukturen und Geräteausstattungen lag, sollte zukünftig stärker das soziale Umfeld der mobilen Akteure und die hier erbrachten Beiträge zum Mobilitätsmanagement fokussiert werden. Davon wäre dann auch ein Beitrag zu einer systematischeren Theoretisierung des Verhältnisses von Mobilität, Ko-Mobilität und Immobilität zu erwarten.

Die expatriate-typische Mobilität ist – wie gezeigt – auf eine geschlechtsspezifisch strukturierte Mobilitätsarbeit angewiesen. Auch dieser Aspekt wird erst deutlich, wenn der Fokus ausgeweitet wird auf das soziale Umfeld des Expatriates. Die Hypermobilität der ganz überwiegend männlichen Expatriates ist auf die Ko- und die Immobilität sowie auf das Mobilitätsmanagement der begleitenden Partnerinnen angewiesen. Diese Konstellation geht einher mit einer Retraditionalisierung der Geschlechterbeziehungen. Obwohl John Urry das *mobilities*-Paradigma systematisch mit der Frage nach sozialen Ungleichheiten verknüpft hat, ist in der empirischen *mobilities*-Forschung diese Perspektive allerdings bislang noch wenig aufgegriffen worden (Maletzky und Pries 2014; Maletzky und Weiler 2013). Unsere Studie zeigt jedoch, dass eine Ungleichheitsperspektive – hier die auf Geschlechterungleichheiten – sehr gut fruchtbar gemacht werden kann für ein komplexes Verständnis von verschiedenartigen Mobilitäten. Hier wären allerdings systematische Vergleiche mit anderen Geschlechter-Konstellationen – weibliche Expatriates mit mitreisenden Ehemännern, *dual career couples* sowie weibliche und männliche Singles – eine wichtige Aufgabe für weitere Forschung.¹⁶

Das Management und die Koordination komplexer und verflochtener Mobilitäten ist eine ‚unsichtbare‘ Arbeit. Und es ist eine höchst anspruchsvolle Aufgabe, translokale *Arbeitswelten* mit lokalen *Lebenswelten* zu synchronisieren. Das wird jedoch von den Expatriates und ihren Familienangehörigen kaum antizipiert und von außen – auch von wissenschaftlichen Beobachtern – bislang kaum gesehen.

¹⁶Ein Vergleich zwischen der hier rekonstruierten und der umgekehrten Konstellation einer Expatriate Managerin und einem mitreisenden Ehemann wird unternommen im Kapitel von Spiegel zu „Gendered Mobilities. Gendered Cosmopolitanisms“ in Spiegel et al. (erscheint (2016). Hier zeigt sich, dass weiterhin große Teile des Mobilitätsmanagements bei der weiblichen Expatriate-Managerin verbleiben und nicht von ihrem Ehemann übernommen werden, obwohl deren Arbeitssituation ebenso wie bei ihren männlichen Berufsgenossen durch exzessive Arbeitszeiten, Zeitdruck und Hypermobilität gekennzeichnet ist.

Literatur

- Au, Kevin Y., und John Fukuda. 2002. Boundary spanning behaviors of expatriates. *Journal of World Business* 37 (4): 285–296.
- Augé, Marc. 1995. *Non-Places. Introduction to an Anthropology of Supermodernity*. London: Verso.
- Black, J. Stewart, B. Hal Gregersen, und Mark E. Mendenhall. 1992. *Global Assignments. Successfully Expatriating and Repatriating International Managers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- van Bochove, Marianne, und Godfried Engbersen. 2013. Beyond Cosmopolitanism and Expat Bubbles: Challenging Dominant Representations of Knowledge Workers and Trailing Spouses. *Population, Space and Place*. 21: 295–309.
- Bonache, Jaime. 2006. The Compensation of Expatriates: A Review and a Future Research Agenda. In *Handbook of Research in International Human Resource Management*, Hrsg. G. K. Stahl und I. Björkman, 158–175. Cheltenham: Elgar.
- Callan, Hilary, und Shirley Ardener. 1984. *The Incorporated Wife*. London: Croom Helm.
- Cohen, Robin. 1997. *Global Diasporas. An Introduction*. Seattle: University of Washington Press.
- Cohen, Rachel L. 2010. Rethinking ‚mobile work‘: Boundaries of space, time and social relation in the working lives of mobile hairstylists. *Work, Employment & Society* 24 (1): 65–84.
- Coles, Anne. 2008. Making Multiple Migrations. The Life of British Diplomatic Families Overseas. In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 125–148. New York: Routledge.
- Coles, Anne, und A.-M. Fechter, Hrsg. 2008. *Gender and Family among Transnational Professionals*. New York: Routledge.
- Cresswell, Tim. 2006. *On the Move. Mobility in the Modern Western World*. New York: Routledge.
- Elliott, Anthony, und John Urry. 2010. *Mobile Lives*. London: Routledge.
- Eyben, Rosalind. 2008. Becoming a Feminist in Aidland. In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 149–170. New York: Routledge.
- Fechter, Anne-Meike. 2007. *Transnational Lives. Expatriates in Indonesia*. Aldershot, Burlington: Ashgate.
- Fechter, Anne-Meike. 2008. From ‚Incorporated Wives‘ to ‚Expat Girls‘: A New Generation of Expatriate Women. In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 193–209. New York: Routledge.
- Fechter, Anne-Meike, und Katie Walsh, Hrsg. 2012. *The New Expatriates. Postcolonial Approaches to Mobile Professionals*. London: Routledge.
- Felstead, Alan, Nick Jewson, und Sally Walters. 2005. *Changing Places of Work*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Glase, Georg, und Abdallah Alkhayyal. 2002. Gated housing estates in the Arab world: Case studies in Lebanon and Riyadh, Saudi Arabia. *Environment and Planning B: Planning and Design* 29: 321–336.
- Gordon, Leonie. 2008. The Shell Ladies’ Project: Making and Remaking Home. In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 21–39. New York: Routledge.
- Götz, Irene, Barbara Lemberger, Katrin Lehnert, und Sanna Schondelmayer (Hrsg.). 2010. *Mobilität und Mobilisierung: Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Hannerz, Ulf. 2004. *Foreign News. Exploring the World of Foreign Correspondents*. Chicago: University of Chicago Press.
- Harvey, Michael, und Miriam Moeller. 2009. Expatriate managers: A historical review. *International Journal of Management Reviews* 11 (3): 275–296.
- Hindman, Heather. 2013. *Mediating the Global. Expatriates’ Forms and Consequences in Kathmandu*. Stanford: Stanford University Press.
- Huchler, Norbert, Hrsg. 2013. *Wir Piloten: Navigation durch die fluide Arbeitswelt*. Berlin: edition sigma.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1997. *World Class. Thriving at Home in the Global Economy*. New York: Simon & Schuster.
- Kellerman, Aharon. 2006. *Personal Mobilities*. New York: Routledge.
- Kesselring, Sven, und Gerlinde Vogl. 2009. Networks, Scapes and Flows – Mobility Pioneers between First and Second Modernity. In *Tracing Mobilities. Towards a Cosmopolitan Perspective*, Hrsg. W. Canzler, V. Kaufmann und S. Kesselring, 163–180. Aldershot, Burlington: Ashgate.
- Kesselring, Sven, und Gerlinde Vogl. 2010. *Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit*. Berlin: edition sigma.

- Kreutzer, Florian. 2006. Becoming an expatriate: Die transnationale Karriere eines dual-career couple. Biographien, Lebensführung und Mobilität. In *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*, Hrsg. F. Kreutzer und S. Roth, 34–64. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kreutzer, Florian, und Silke Roth, Hrsg. 2006. *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leggett, William. 2013. *The Flexible Imagination. At Work in the Transnational Corporate Offices of Jakarta, Indonesia*. Lexington: Lanham.
- Leonard, Pauline. 2010. *Expatriate identities in postcolonial organizations. Working whiteness*. Ashgate: Farnham, Burlington.
- Leonard, Pauline. 2012. Work, Identity and Change? Post/Colonial Encounters in Hong Kong. In *The New Expatriates. Postcolonial Approaches to Mobile Professionals*, Hrsg. A.-M. Fechter und K. Walsh, 59–75. London: Routledge.
- Maletzky, Martina, und Ludger Pries. 2014. Die Transnationalisierung von Arbeitsmobilität. Entwicklungstrends und ausgewählte Herausforderungen ihrer Regulierung. *Arbeits- und Industriosozilogische Studien* 7 (2): 56–79.
- Maletzky, Martina, und Anne Weiler. 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 und Arbeitspolitik* 22 (4: Schwerpunkttheft „Transnationale Mobilität“): 287–301.
- Meier, Lars. 2009. *Das Einpassen in den Ort. Der Alltag deutscher Finanzmanager in London und Singapur*. Bielefeld: transcript.
- Meier, Lars, Hrsg. 2015. *Migrant Professionals in the City. Local Encounters, Identities and Inequalities*. Hoboken: Taylor and Francis.
- Mense-Petermann, Ursula. 2009. Zwischen „Weltklasse“ und „Nomaden wider Willen“ – Soziologische Beiträge zur Globalisierung des Managements. Editorial zum Themenheft der Österreichischen Zeitschrift für Soziologie. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 34 (4): 3–12.
- Mense-Petermann, Ursula. 2014. ‚Bridging the Differences‘ – Die Arbeit des ‚boundary spanning‘ und ihre Regulierung in Transnationalen Unternehmen. In *Vielfalt und Zusammenhalt. Verhandlungen des 36. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bochum und Dortmund 2012, Teil 1*, Hrsg. M. Löw, 297–311. Frankfurt am Main: Campus.
- Mense-Petermann, Ursula, und Mathias Klemm. 2009. Der „Globalmanager“ als neuer Managementtypus? Eine Fallstudie zu Transnationalisierungsprozessen im Management. *Zeitschrift für Soziologie* 38 (6): 477–493.
- Mense-Petermann, Ursula, Heiner Minssen, und Melanie Hyll, Hrsg. 2013. *Schwerpunkttheft „Transnationale Mobilität“*, *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 22(4).
- Moore, Fiona. 2008. The German School in London, UK: Fostering the Next Generation of National Cosmopolitans? In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 85–102. New York: Routledge.
- Moosmüller, Alois. 2002. Diaspora – zwischen Reproduktion von »Heimat«, Assimilation und transnationaler Identität. In *Interkulturelle Kommunikation*, Hrsg. A. Moosmüller, 12–28. Münster: Waxmann.
- Münch, Richard. 1998. *Globale Dynamik, lokale Lebenswelten. Der schwierige Weg in die Weltgesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Niedner-Kalthoff, Ulrike. 2005. *Ständige Vertretung. Eine Ethnographie diplomatischer Lebenswelten*. Bielefeld: transcript.
- Nowicka, Magdalena. 2006. *Transnational Professionals and their Cosmopolitan Universes*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Phillips, Larry, und Mark A. Fox. 2003. Compensation strategy in transnational corporations. *Management Decision* 41 (5): 465–476.
- Pohlmann, Markus. 2009. Globale ökonomische Eliten? Eine Globalisierungsthese auf dem Prüfstand der Empirie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61 (4): 513–534.
- Pries, Ludger. 2010. *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Roth, Silke. 2015. *The Paradoxes of Aid Work. Passionate Professionals*. Abingdon: Routledge.
- Scheibelhofer, Elisabeth. 2006. Wenn WissenschaftlerInnen im Ausland forschen. Transnationale Lebensstile zwischen selbstbestimmter Lebensführung und ungewollter Arbeitsmigration. In *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*, Hrsg. F. Kreutzer und S. Roth, 122–140. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Schondelmayer, Anne-Christin. 2006. Begegnung mit dem Fremden: eine qualitative Untersuchung zu Handlungspraktiken und Handlungskompetenzen von Entwicklungshelfer(inne)n. In *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*, Hrsg. F. Kreutzer und S. Roth, 174–187. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Shortland, Susan. 2011. Theoretical Perspectives on Expatriate Gender Diversity. In *The role of expatriates in MNCs knowledge mobilization*, Hrsg. Mariano Stefania, Mohamed Mirghani, Qadir Mohiuddin und Pervez N. Ghauri, 3–24. Bingley: Emerald.
- Spiegel, Anna, Ursula Mense-Petermann, und Bastian Bredenkötter. Erscheint. 2016. *Expatriate Managers. The Paradoxes of Working and Living Abroad*. New York: Routledge.
- Stadlbauer, Johanna. 2014. Figurationen von Unterdrückung, Mittäterinnenschaft und Widerstand in kulturanthropologischen Arbeiten zu mobilen Frauen. Versuch einer Produktivmachung am Beispiel der expatriate spouses. In *Spektrum Migration. Zugänge zur Vielfalt des Alltags*, Hrsg. M. Klückmann und F. Sparacio, 193–210. Tübingen: Tübinger Vereinigung für Volkskunde e. V.
- Stadlbauer, Johanna. 2015. *Mobile Gattinnen. Privilegierte Migration und Geschlechterverhältnisse*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Urry, John. 2007. *Mobilities*. Cambridge: Polity Press.
- Verma, Ritu. 2008. At Work and at Play in the ‚Fish Bowl‘: Gender Relations and Social Reproduction among Development Expatriates in Madagascar. In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 171–191. New York: Routledge.
- Walsh, Katie. 2006. Dad says I’m tied to a shooting star! Grounding (research on) British expatriate belonging. *Area* 38 (3): 268–278.
- Walsh, Katie. 2008. Travelling together? Work, Intimacy, and Home amongst British Expatriate Couples in Dubai. In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 63–84. New York: Routledge.
- Walsh, Katie. 2011. Migrant masculinities and domestic space. British home-making practices in Dubai. *Transactions of the Institute of British Geographers* 36 (4): 516–529.
- Walsh, Katie. 2012. Emotion and Migration. British Transnationals in Dubai. *Environment and Planning D: Society and Space* 30 (1): 43–59.
- Willis, Katie, und Brenda Yeoh. 2008. ‚Coming to China Changed My Life‘: Gender Roles and Relations among Single British Migrants. In *Gender and Family among Transnational Professionals*, Hrsg. A. Coles und A.-M. Fechter, 211–232. New York: Routledge.
- Yeoh, Brenda, und Louisa-May Khoo. 1998. Home, Work and Community: Skilled International Migration and Expatriate Women in Singapore. *International Migration* 36 (2): 159–186.
- Yeoh, Brenda, und Katie Willis. 2005. Singaporeans in China. Transnational women elites and the negotiation of gendered identities. *Geoforum* 36 (2): 211–222.

Anna Spiegel ist wissenschaftliche Assistentin für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Universität Bielefeld. Nach ihrer Promotion 2008 über transnational vernetzte Frauenrechtsaktivistinnen in Malaysia forscht sie aktuell zu mobilen Hochqualifizierten im Kontext transnationaler Wirtschaftsorganisationen und zu neuen Formen kosmopolitischer Zugehörigkeit.

Ursula Mense-Petermann ist Professorin für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich transnationaler Arbeitsmobilität, transnationaler Arbeitsmärkte und der Unternehmensglobalisierung.