



► Kontakt

Die Forschungsarbeiten werden von einem Team aus erfahrenen WissenschaftlerInnen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München durchgeführt. Ihre Ansprechpartner sind:

- ▶ PD Dr. Andreas Boes
andreas.boes@isf-muenchen.de
- ▶ Dr. Kira Marrs
kira.marrs@isf-muenchen.de
- ▶ Dipl.-Soz. Tobias Kämpf
tobi.kaempf@isf-muenchen.de

Offshoring

und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit

- ▶ Internationalisierungsstrategien zwischen Nachhaltigkeit und Arbeitsplatzverlagerung
- ▶ Reaktionsmuster von Beschäftigten
- ▶ Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München ist ein eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Es besteht seit 1965. Im ISF München arbeiten derzeit 23 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit sozial-, wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung.

Flyer_Offshoring_HBS_V02.doc, Vers. 14.11.07 – Layout und Logo: Karla Kempgens, ISF München

Projektförderung

**Hans Böckler
Stiftung**
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

ISFMÜNCHEN

Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München
Telefon 089/272921-0
www.isf-muenchen.de
www.export-it.de

**Hans Böckler
Stiftung**
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

ISFMÜNCHEN

► Idee

Die öffentliche Diskussion um Begriffe wie „Offshoring“ und „Nearshoring“ deutet eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit an. War bislang vor allem die industrielle Fertigung Gegenstand von Internationalisierungsprozessen, so sind heute auch bestimmte Dienstleistungsbereiche betroffen, die bislang als weitgehend „internationalisierungsresistent“ galten. Mit dem Aufstieg neuer I&K-Technologien (z.B. Internet) und der anhaltenden Informatisierung der Arbeitswelt kann nun auch die Arbeit vieler „Angestellter“ und „Kopfarbeiter“ weltweit verteilt erbracht werden. In vielen Off- und Nearshore-Regionen stehen hierfür mittlerweile ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung, die zudem bereit sind für einen Bruchteil deutscher Löhne zu arbeiten.

Als Vorreiter dieser neuen Phase der Internationalisierung gilt die IT-Industrie. Heute erweisen sich auch der Aufbau sog. „shared services center“ in Niedriglohnländern, in denen Unternehmen ihre Verwaltungstätigkeiten konzentrieren, sowie die zunehmende Internationalisierung von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und Ingenieurstätigkeiten als weitere zentrale Felder.

Damit stehen die Beschäftigten dieser Branchen vor einer neuen Ausgangssituation: auch als „Angestellte“ und „Kopfarbeiter“ sind sie nun den Zwängen der Globalisierung ausgesetzt und müssen mit Arbeitskräften aus der ganzen Welt konkurrieren. Die Herausforderungen, vor denen sie stehen, sind dabei nicht einfach: auf der einen Seite müssen sie sich mit der möglichen Verlagerung ihrer Arbeitsplätze auseinandersetzen, und auf der anderen Seite werden sie als hochqualifizierte Fachkräfte oftmals zu zentralen Akteuren in Internationalisierungsprozessen, die ohne ihr Know-how kaum erfolgreich verlaufen können. Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes sollen deshalb die Beschäftigten und ihre Erfahrungen im Umgang mit der neuen Phase der Internationalisierung stehen.

► Ziel

Gegenstand des Forschungsprojekts ist eine explorative Untersuchung der Auswirkungen und Folgen der neuen Phase der Internationalisierung. Ziel ist es, diese Entwicklung in unterschiedlichen Feldern (Software-Entwicklung, Verwaltung sowie R&D) jeweils aus der besonderen Perspektive der Beschäftigten in den Blick zu nehmen:

- Wie erleben „Angestellte“ und „Kopfarbeiter“ die Internationalisierung ihrer Arbeit?
- Welche Erwartungen, Hoffnungen und evtl. Ängste verbinden sie damit?
- Wie gehen sie mit neuen Unsicherheiten und dem Wandel ihrer Arbeit um?
- Welche Maßnahmen erwarten die Beschäftigten von Unternehmen, Gewerkschaften und Politik?

Neben der Frage nach den Folgen für die Arbeitsbeziehungen zielt das Projekt immer auch darauf ab, Ansätze und Beispiele nachhaltiger Internationalisierungsstrategien zu identifizieren und zu verallgemeinern. Die besondere Forschungsperspektive dieses Projekts lässt deshalb Ergebnisse erwarten, die für Unternehmen, Gewerkschaften und Verbände, Wissenschaft und Politik gleichermaßen wertvoll sind.

► Methode

Die Analyse erfordert ein methodisches Vorgehen, das sowohl auf der Ebene des Individuums als auch auf der Ebene des Unternehmens ansetzt. Im Mittelpunkt stehen Interviews und Gruppendiskussionen mit betroffenen Beschäftigten. Sie sind eingebettet in Unternehmensfallstudien. Insbesondere der Vergleich der gewählten Felder gewährleistet eine hohe Generalisierbarkeit der Ergebnisse.