

Zusammenfassung der Dissertationsschrift

## **On the Move: About the Relationality and Mobility of Knowledge**

Ausgangspunkt der vorliegenden Dissertationsschrift mit dem Titel „On the Move: About the Relationality and Mobility of Knowledge“, welche im Winter 2015/2016 begonnen und im Herbst 2018 beendet wurde, ist das diametrale Verhältnis gegenwärtiger Unternehmensstrukturen, die auf Internationalisierung und Dezentralisierung basieren, und der Natur ihrer zentralen Unternehmensressource, Wissen, deren Generierung, Zirkulation und Entstehung auf persönliche Interaktion und somit auf geographische Nähe zwischen Akteuren basiert (competitive knowledge paradox): Obgleich Internationalisierungs- und räumliche Dezentralisierungsbestrebungen von Unternehmensaktivitäten darauf abzielen, (Produktions-)Kosten zu senken und die wirtschaftliche Profitabilität eines Unternehmens zu steigern, ist dies mit nicht zu vernachlässigenden Herausforderungen und somit Kosten für die innerbetriebliche Organisation von unternehmerischen Tätigkeiten verbunden. Neben der Gewährleistung betriebsinterner Transparenz und einheitlicher Qualitätsstandards, stellen insbesondere Informations- und Wissensasymmetrien Quellen unternehmerischer Unsicherheiten dar. Nicht nur deswegen, sondern vor allem vor dem Hintergrund, dass heterogene Wissensbestände Innovationspotentiale bergen und daher von unternehmerischer Relevanz sind, müssen Organisationen Strategien entwickeln, die die kontinuierliche Aneignung, den Austausch und den Transfer von Wissen standortübergreifend ermöglichen. Vor dem Hintergrund, dass Wissen als eine personenbezogene Ressource verstanden, deren Generierung und Verbreitung auf zwischenmenschlicher Interaktion basiert, vollzieht sich dieser dyadische Prozess sowohl zeit-als auch ortsgebunden. Aufgrund dieser dem Wissen genuinen Eigenschaften werden räumliche geographische Nähe und zwischenmenschlichen Beziehungen als zentrale Stellschrauben für die Generierung, Zirkulation und den Transfer von (neuem) Wissen betrachtet. Geographische Nähe und soziale Beziehungen gehen dabei ein enges Abhängigkeitsverhältnis ein: während für einmal entstandene vertrauensbasierte Beziehungen die physische Nähe zwischen den involvierten Parteien sowohl für die Aufrechterhaltung dieser Beziehungen als auch für den darin stattfindenden Wissenstransfer von variierender Relevanz ist, ist physische Nähe allein nicht ausreichend für die Entstehung sozialer Beziehungen zwischen zwei Personen. Nur wenn auch ein persönlicher, face-to-face, Austausch zwischen mindestens zwei Parteien stattfindet, können vertrauensvolle Beziehungen aufgebaut werden.

Im Gegensatz zu dem Transfer von Wissen in außer- und inter-betrieblichen Unternehmensnetzwerken und in räumlichen Agglomerationen, wie etwa in der Cluster- oder Milieuforschung, ist die Untersuchung von innerbetrieblichen Wissensdynamiken in globalen Unternehmen in der wirtschaftsgeographischen Forschung bislang weitgehend ungeachtet, obschon diese mit ähnlichen Herausforderungen und Nutzen verbunden sind. So sind Unternehmensstandorte nicht nur in jeweils einzigartige sozial- und wirtschaftsräumliche Kontexte eingebettet, sondern auch das lokal vorhandene und verfügbare Wissenskapital unterscheidet sich substantiell von Unternehmenseinheit zu Unternehmenseinheit. Trotz der übergeordneten organisationalen Zusammengehörigkeit der Unternehmenseinheiten und -standorte ist es jedoch inkorrekt anzunehmen, dass soziale Beziehungen und daraus resultierende Wissensflüsse einem generellen Automatismus unterliegen. Um aus den in einem Unternehmen vorhandenen heterogenen Wissensbeständen wirtschaftlichen Profit zu generieren,

sind soziale Beziehungen innerhalb der Belegschaft standortübergreifend notwendig. Für das Zustandekommen und Aufrechterhalten dieser Beziehungen wird (temporäre) physische Nähe zwischen den Individuen als unabdingbar betrachtet. Demnach hängt die Entwicklung der Unternehmensressource Wissen von den Gelegenheiten der Mitarbeiter ab, vertrauensvolle, standortübergreifende soziale Beziehungen und berufliche Netzwerke aufzubauen. Vor dem Hintergrund räumlich dezentraler Unternehmensstrukturen, rückt innerbetriebliche Mobilität der Mitarbeiter in global dispers organisierten Unternehmen in das wissenschaftliche Erkenntnisinteresse.

Über die Interdependenz von Mitarbeitermobilität als Strategie der innerbetrieblichen, standortübergreifenden Netzwerkbildung und dem Transfer von Wissen über geographische Distanz gibt es bislang wenig empirisch gesicherte Einsichten. Daher zielt die Dissertationsschrift darauf ab, innerbetriebliche Dynamiken des Wissenstransfers vor dem Hintergrund differenter Formen räumlicher Mobilität in Unternehmen und daraus resultierende soziale Beziehungen zu analysieren und zu diskutieren. Dabei werden soziale Netzwerke, die durch (temporäre) geographische Nähe zwischen den Individuen entstehen, als Intermediäre für den Transfer von Wissen verstanden und sind daher leitend sowohl für die theoretisch-konzeptionelle Auseinandersetzung als auch für die empirische Datenerhebung.

Die Aufarbeitung der erläuterten Forschungsproblematik erfolgt in drei Abschnitten und zehn Kapiteln. Der erste Abschnitt umfasst die Kapitel eins bis fünf und bildet die theoretische-konzeptionelle Grundlage für die empirische Erhebung, die im zweiten Abschnitt, respektive den Kapiteln sechs, sieben und acht, nicht nur in ihrer methodischen Vorgehensweise vorgestellt wird, sondern auch die Datenauswertung und -interpretation beinhaltet. Der finale Abschnitt, Kapitel neun und zehn, reflektiert den Forschungsansatz sowie die erzielten empirischen Ergebnisse kritisch und macht die daraus resultierenden zukünftigen Forschungsbedarfe und -ansätze deutlich.

Zur Situierung des aktuellen Forschungsstandes, der empirischen Erhebung und ihrer Analyse basiert die Arbeit auf einem relationalen Wissenschaftsverständnis, um der Bedeutung von Beziehungen und Handlungen von Akteuren unter dem Gesichtspunkt der daraus entstehenden sozialen Netzwerke Rechnung zu tragen. Ein relationales Verständnis betont

epistemologisch die Grundprinzipien des kritischen Realismus, welcher soziale Phänomene in Abhängigkeit des Gesamtkontextes und des zugrundeliegenden Konzeptverständnisses untersucht. Dabei liegt der Fokus auf der Ableitung eines Verständnisses für das zu untersuchende Phänomen und ihrer qualitativen Spezifika.

einen ontologischen Wandel von abstrakten Untersuchungsobjekten hin zu konkreten sozialen Forschungsobjekten und allen voran ihren Beziehungen untereinander. Dabei bedingen Strukturen der Makroebene soziale Muster auf der Mikroebene und vice versa, sodass eine möglichst umfassende Analyse des Forschungsproblems ermöglicht wird.

in der Geographie als wissenschaftliche Disziplin, soziale Phänomene und Prozesse in räumlicher Perspektive zu untersuchen im Gegensatz zu Raumkonzepten, die auf einem absoluten oder relativen Raumverständnis basieren und räumliche Strukturen als explanans betrachten.

Die Entwicklung und Anwendung neuer methodischer Herangehensweisen, um der Relationalität der Forschungsprobleme adäquat Rechnung zu tragen. Für die (Wirtschafts-) Geographie und die vorliegende Fragestellung bedeutet dies zum einen zu klären, inwiefern soziale Netzwerke ein genuin (wirtschafts-)geographisches Thema sind, und zum anderen, ein methodisches Verfahren zu entwickeln und im Feld anzuwenden, welche die Relationalität des zu untersuchenden Phänomens und dessen räumliche Entfaltung und Wirkung miteinander in Einklang bringt.

Die konzeptionelle Verortung des Forschungsproblems in den aktuellen Forschungsstand erfolgt in drei Schritten. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass das Forschungsinteresse zahlreiche Forschungsfelder tangiert, die bislang kaum in ihrer Interdependenz betrachtet wurden, wie der Transfer von Wissen über geographische Distanz innerhalb global organisierter Unternehmen, räumliche Mobilität von Arbeitnehmern in Unternehmen und die Emergenz und die Aufrechterhaltung sozialer Netzwerke.

In einem ersten Schritt werden mittels traditioneller und systematischer Literaturrecherchen sowohl wirtschaftsgeographische als auch wirtschaftswissenschaftliche Sichtweisen auf den Transfer von Wissen miteinander verknüpft. Dabei verdeutlicht das in der Wirtschaftsgeographie entwickelte, und etablierte buzz-pipeline-Modell, wie das Zusammenspiel aus räumlicher Nähe und Distanz zwischen Akteuren den Transfer von Wissen beeinflusst. Obgleich das Modell originär der Clusterforschung entstammt, werden entsprechende Prozesse und Mechanismen, die in ihrer ursprünglichen Konzeption interbetriebliche Austauschprozesse auf Mesoebene abbilden, in einen organisationalen Zusammenhang transferiert. Es wird deutlich, dass in global strukturierten Unternehmen ebenso soziale Situation des buzz und betriebliche Arrangements im Sinne von pipelines existieren. Da das ursprüngliche Modell Prozesse auf Mikroebene, das heißt auf Ebene der Individuen, nicht ausreichend berücksichtigt, bieten wirtschaftswissenschaftliche Studien relevante Einblicke in entsprechende Transferprozesse. Obgleich der innerbetriebliche und standortübergreifende Transfer nur einen kleinen Teil der wissenschaftlichen Debatte ausmacht, offenbart diese die organisationale Einbettung entsprechender Fragestellungen in den Kontext des multinationalen Unternehmens. Hierbei wird deutlich, dass auch wirtschaftswissenschaftliche Studien (temporäre) Ko-Präsenz von Akteuren und betriebliche Netzwerke zur Vermittlung von Wissen betonen.

Um die für den Wissenstransfer notwendige geographische Nähe herzustellen, ist die räumliche Mobilität betroffener Akteure unausweichlich. Im Zuge der sich räumlich ausdifferenzierenden Organisationsstrukturen, entwickeln Entscheidungs- und Funktionsträger unzählige, sich in Reisedauer und -distanz sowie hinsichtlich ihrer Zielvorgaben und Adressatenkreise unterscheidende innerbetriebliche Mobilitätsformen am Arbeitsplatz. Diese bergen sowohl für die Personen, die mobil sind, als auch für jene, die indirekt von der Mobilität anderer betroffen sind, heterogene Möglichkeiten zur Entwicklung und Aufrechterhaltung sozialer Bindungen und entsprechenden Wissensaustausch:

Die zeitlich kürzeste Mobilitätsform, (erweiterte) Geschäftsreisen, sichern die kurzfristige Herstellung räumlicher Nähe. Üblicherweise sind solche Dienstreisen in ihrem Umfang, Dauer und Frequenz nicht vertraglich geregelt und erfolgen nach Bedarf, etwa um Projektfortschritte in entfernteren Standorten zu diskutieren, an Sitzungen und Entscheidungsgremien teilzunehmen, und ähnliches. Über den Gesamtzeitraum betrachtet, sind betroffene Mitarbeiter in der Lage ein sowohl in quantitativer Hinsicht großes als auch in qualitativer Hinsicht diverses Netzwerk aufzubauen. Da diese Mobilitätsform, anders als die nachfolgend vorgestellten Flexpatriates-Arrangements, weniger auf regelmäßig wiederkehrende Personenkonstellationen basiert, kommen Dienstreisende bei entsprechender Reiseintensität mit einem großen Personenkreis in Kontakt.

Der Begriff Flexpatriates fasst sogenannte Frequent Flyer-, Pendler- und Rotationsarrangements zusammen. Ihnen ist eine Regelmäßigkeit hinsichtlich der Mobilitätsfrequenz, -dauer und in Teilen auch der Zieldestination gemein, die vertraglich verankert ist. Anders als Entsendungen sind diese jedoch von kürzerer Dauer und beinhalten keine dauerhafte Verlegung des Lebensmittelpunktes. Da betroffene Arbeitnehmer immer zu den gleichen Zieldestinationen reisen und dabei zumeist in die gleichen Teamkonstellationen zurückkehren, ist der mögliche Personenkreis zur Netzworfbildung zwar kleiner, jedoch haben sie die Möglichkeit, intensivere Kontakte aufzubauen als bei der zuvor erläuterte Form der Geschäftsreise.

Entsendungen an ausländische Betriebsstandorte sind die längste Form unternehmensbezogener Mobilität. Aufgrund der Komplexität der Aufgabe, die vom entsendeten Mitarbeiter im Ausland wahrgenommen wird, kommt es zu einer vorübergehenden Verlegung des Lebensmittelpunktes. Obgleich der Reiseumfang, abgesehen von der initialen Wohnortverlagerung, prinzipiell geringer ausfällt als etwa bei Geschäftsreisenden, sind entsandte Mitarbeiter in der Lage an peripheren Betriebsstandorten starke soziale Bindungen zu der dortigen Belegschaft aufzubauen, die nicht selten die eigentliche Dauer ihres Aufenthalts übersteht. Die Stärke dieser Beziehungen hat zum einen Auswirkungen auf den Transfer von tacitem Wissen während ihrer Zeit im Ausland, und zum anderen bergen starke persönliche Bindungen Potenziale für zukünftige Austauschprozesse.

Die kurze Vorstellung ausgewählter Mobilitätsformen verdeutlicht die Interdependenzen zwischen räumlicher Mobilität, Netzworfbildung sowie Stärke sozialer Bindungen und lässt auch auf Implikationen für den Transfer von Wissen schließen. Wissenschaftliche Erkenntnisse bisheriger Studien deuten darauf hin, dass Personen, die einen engen sozialen Kontakt pflegen, eher geneigt sind

komplexes Wissen miteinander zu teilen als Personen in losen sozialen Beziehungen. Aufgrund der Potenziale, die mit der langen Aufenthaltsdauer verbunden sind, rückt die Auslandsentsendung in das weitere Interesse der theoretischen und empirischen Diskussion.

Im Verlauf des gesamten Entsendungsprozesses, welcher sich in die Phasen Auswahl, Vorbereitung, Transfer und Rückkehr aufspannt, interagiert der ins Ausland entsandte Mitarbeiter, sogenannte Expatriate, mit unterschiedlichen Unternehmensabteilungen und Personen an unterschiedlichen Standorten. Dabei nimmt der Expatriate eine duale Rolle, welche je nach Phase des Entsendungszyklus variiert, ein: Er ist sowohl Empfänger als auch Sender von Informationen und Wissen.

Um den im Rahmen der Entsendung stattfindenden Wissensaustausch aus der gebotenen relationalen Perspektive systematisch aufzuarbeiten und zu verstehen, muss sich zunächst die Entwicklung sozialer Netzwerke im Kontext einer Entsendung idealtypisch vergegenwärtigt werden: Während der Expatriate zu Beginn, das heißt vor Antritt seiner Entsendung, ein lokales berufliches Netzwerk bestehend aus Kollegen am aktuellen Betriebsstandort unterhält, so verlagert sich sein Netzwerk im Zuge des Transfers an den ausländischen Standort. Nur vereinzelt werden soziale Beziehungen mit Kollegen der entsendenden Unternehmenseinheit aufrechterhalten. Nach der Entsendung und Rückkehr in die ursprüngliche Einheit kommt es abermals zu einer Verlagerung beruflicher Kontakte, allerdings in entgegengesetzte Richtung. Bestehende, jedoch ruhende Kontakte werden wieder aufgenommen und ähnlich wie während der Transferphase sind einige Bindungen in die ausländische Unternehmenseinheit stark genug und überdauern die eigentliche Transferphase. Wenn auf die Entsendung weitere lang- und kurzfristige Mobilitätseinsätze folgen, ist der (ehemalige) Expatriate in der Lage, die geographische Reichweite seines beruflichen Netzwerks signifikant zu festigen bzw. zu erweitern und dieses sowohl räumlich als auch funktional weithin zu diversifizieren.

Aufgrund dieser standortübergreifenden beruflichen Netzwerke erfüllt der Expatriate zwei zentrale Funktionen für den innerbetrieblichen, internationalen Transfer von Wissen. Zum einen tritt dieser als boundary spanner in Erscheinung. Als solcher reguliert und koordiniert der Expatriate Wissensflüsse zwischen den unterschiedlichen Standorten. Zum anderen hat er eine vermittelnde Funktion als knowledge broker. Innerhalb einer Einheit an einem Standort ist er um die Verbreitung, Aufnahme und Integrationen von Wissen bemüht. Im Gegensatz zu den Tätigkeiten des boundary spanners, wird die Wissensvermittlung als kollektiver, partizipativer und interaktiver Prozess verstanden, der gemäß der Spezifika von Wissen, zur Entstehung von neuem Wissen, sogenanntem brokered knowledge, führt. Hierbei de- und re-kontextualisiert der entsandte Mitarbeiter Wissensbestände, um diese entweder den Mitarbeitern in der ausländischen Unternehmenseinheit zugänglich zu machen, sodass diese von der lokalen Belegschaft genutzt werden können, oder auch um zwischen Unternehmenseinheiten und -standorten zu vermitteln.

Bislang besteht ein Konsens darüber, dass Expatriates wichtige Akteure im Prozess des Wissenstransfers sind, jedoch existieren kaum empirische gesicherte Erkenntnisse darüber, wie sie diesen Prozess konkret gestalten. Vor dem Hintergrund, dass soziale Netzwerke als Intermediäre in diesem Prozess wirken und unter Berücksichtigung, dass es in der Geographie keine etablierte Methodologie gibt, um der Relationalität des Wissenstransferprozesses Rechnung zu tragen, wurde eine methodische Vorgehensweise entwickelt, welche Verfahren der qualitativen sozialwissenschaftlichen Forschung und der sozialen Netzwerkanalyse miteinander verbindet und ihre gewonnenen Erkenntnisse in der Datenanalyse und -interpretation trianguliert.

Die Datenauswertung fußt auf insgesamt 31 Gesprächen mit ehemaligen und aktuellen Expatriates, Unternehmensvertretern, zum Beispiel Prokuristen, Abteilungsleitern und Personalverantwortlichen, sowie weiteren Akteuren, wie etwa Anwälte, Versicherer und Wirtschaftsexperten, die wichtiges Hintergrundwissen bereitstellten. Eingebettet in die Arbeitsweise der Grounded Theory kamen bei der Datenerhebung qualitative Interviews, standardisierte Erhebungen und netzwerkanalytische Verfahren zum Einsatz. Um den unterschiedlichen Eigenschaften der vorliegenden Daten Rechnung zu tragen, wurden diese mittels inhaltsanalytischer Auswertungsmethoden, deskriptiver Statistik, sowie der Berechnung von Parametern zur strukturellen Beschreibung von Netzwerken ausgewertet. Zusätzliche Erkenntnisse über die beruflichen Netzwerke von (ehemaligen) Expatriates lieferten zwei unterschiedliche Visualisierungsmethoden: die Darstellung der erhobenen Netzwerke mittels konzentrischer Kreise verdeutlicht zunächst die geographische Verteilung der sozialen Kontakte. Da

jedoch die Abbildung struktureller Netzwerkeigenschaften in dieser Darstellungsvariante erschwert ist, wurden netzwerkbezogene Daten zusätzlich unter Zuhilfenahme der Software UCINET abgebildet.

Im Zuge dieses iterativ und offen angelegten Forschungsprozess werden drei unterschiedliche Typen von Expatriates identifiziert, die innerhalb eines Typs Ähnlichkeiten hinsichtlich ihrer Netzwerkstrukturen und Netzwerkdynamiken zeigen und vergleichbare Positionen im Wissenstransferprozess besetzen:

In der metaphorischen Anlehnung an die Charakteristika der Insektenordnung der Libelle, beschreibt der erste Typ (ehemalige) Expatriates mit beruflichen Netzwerken, die von globaler Reichweite sind, verschiedene Erdteile umspannen, und äußerst versatil sind. Um berufliche Netzwerke zu knüpfen werden vielseitige Strategien verfolgt. Diese folgen dem Einfluss formaler Rollen, Prinzipien homophilen Verhaltens und Ideen der Fokustheorie. Sowohl für den Aufbau als auch für die Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen wird der persönliche Austausch darüber hinaus als unabdingbar betrachtet, welches sich in ihrem Mobilitätsverhalten entsprechend widerspiegelt. Die generierten Netzwerke sind für den Typ Libelle Ausdruck innerbetrieblicher Machtverhältnisse, da sie enge Beziehungen zu Kollegen in strategischen TOP-Managementposition unterhalten, und zudem eine Quelle kollegialer Unterstützung durch den Zugang und die Bereitstellung von Wissen und Informationen.

Netzwerkstrukturen des zweiten Typs sind im Sinne einer Spinne und des von ihr gewobenen Spinnennetz zu interpretieren. Die sozialen Netzwerke sind in quantitativer Hinsicht als groß zu betrachten; der enge Kreis besteht jedoch aus wenigen Kontakten. Dieser feste Kern besteht meist über Jahre; zusätzliche Personen bewegen sich berufsbedingt nur temporär aus dem eher losen Netzwerk in den inneren Kreis. Der Aufbau eines Netzwerkes erfolgt daher auch primär unter dem Gesichtspunkt der gemeinsamen beruflichen Tätigkeit bzw. gemeinsamer Erlebnisse. Unter räumlichen Gesichtspunkten sind die so geschaffenen Netzwerke eher regional mit nur wenigen selektiven Verbindungen ins Ausland. Weiterhin gemein ist diesem Typ, dass sich ihr Aufgaben- und Tätigkeitsbereich und zumeist auch der Arbeitgeber im Zuge der Entsendung gewandelt haben, sodass ihre Netzwerke durch das Vorhandensein unterschiedlicher, untereinander unverbundener sozialer Gruppen charakterisiert sind. Ihre Reiseintensität ist aufgrund limitierter Ressourcen geringer als bei Vertretern des Typs Libelle, obgleich der persönliche Austausch immer noch einen hohen Stellenwert für die Netzwerkpflge hat.

Die sozialen Netzwerke von Vertretern des Typs Käfer sind trotz ihrer Tätigkeit im Ausland nur von lokaler bzw. regionaler Reichweite und, gemessen an der Anzahl ihrer genannten Netzwerkmitglieder, etwas kleiner. Funktional betrachtet sind die Netzwerke weniger heterogen aufgestellt, allerdings werden die Bindungen als freundschaftlich beschrieben. Soziale Kontakte werden vor allem im Rahmen der gemeinsamen Bearbeitung von Arbeitsaufgaben aufgebaut, bei welchem formale Rollen, da die Interaktion mit Netzwerkpartnern als Gelegenheiten der Wissensaneignung verstanden werden, eine Rolle spielen. Finanzielle Investitionen zur Herstellung geographischer Nähe zum Zweck der Netzwerkpflge können bestenfalls als opportunistisch beschrieben werden. Digitale Kommunikationsmöglichkeiten sind von vergleichsweise großer Relevanz.

Für ihre Rolle und Funktion im Wissenstransferprozess lässt sich daher folgendes festhalten:

Vetreter des Typs Libelle sind bestrebt, ihre beruflichen Netzwerke strategisch zu optimieren und (weiter) zu entwickeln, welches sich in der Redundanz der so zugänglichen Wissenspools widerspiegelt, die kurze Wege, schnellen Informationsfluss und hohe Resilienz versprechen. Dies ist eng verbunden mit ihrer Funktion im Wissenstransferprozess, in welchem sie sowohl als knowledge broker und boundary spanner auftreten. Diese Gruppe von Expatriates absorbiert Wissen mit der Intention dieses auch weiter zu geben. Daher benötigen sie zumindest Grundkenntnisse über organisationale Routinen, Arbeitsprozesse und Technologien, vor allem aber suchen sie aktiv nach Gruppen, Unternehmenseinheiten und Einzelpersonen, die entweder spezifisches Wissen bereitstellen können oder suchen. Im Gegensatz hierzu verfolgen Expatriates der Typen Spinnen und Käfer überwiegend das strukturelle Wachstum ihrer Netzwerke. Da Letztere kein oder kaum Wissen in ihr Netzwerk zurückspielen, profitiert dieser Personenkreis von den von Spinnen und Libellen geteilten Wissensbeständen. Spinnen verfolgen strukturelles Wachstum aufgrund ihrer beruflichen Biographien,

die von Job- und Tätigkeitswechsel gekennzeichnet sind, sowie den thematischen Diskrepanzen ihrer Aufgabengebieten und Tätigkeitsbereiche vor, während und nach der Entsendung in eine ausländische Einheit. Vertreter des Typs Spinne schätzen den zwischenmenschlichen Austausch, jedoch gehen sie dabei weniger strategisch und systematisch vor als Expatriates des Typs Libelle. Aufgrund der Heterogenität ihrer Tätigkeit(en) überbrücken sie unterschiedliche und nicht immer thematisch verwandte Wissenspools, aber nicht mit der Intention zwischen diesen zu vermitteln.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Quantität und Qualität sozialer Bindungen sowohl vom zeitlichen Umfang der gemeinsamen Ko-Präsenz als auch von gemeinsamen Erlebnissen bestimmt werden. Demzufolge wird räumliche Mobilität sowohl als notwendige Bedingung zur Netzbildung als auch ein Mechanismus zur weiteren Entwicklung und qualitativen Ausdifferenzierung sozialer Beziehungen verstanden.

Zusammenfassend ist zu betonen, dass die beruflichen Netzwerke räumlich mobiler Arbeitnehmer und die von ihnen im Wissenstransfer besetzten Positionen von tätigkeits-, wissens- und raumbezogenen Faktoren abhängen. Personen in Unternehmen, die

zentrale Schnittstellen in strategischer und/oder leitender Funktion besetzen,

darauf angewiesen sind zentrale Personen im Unternehmen zu kennen, um ihre berufliche Aufgabe adäquat auszufüllen,

face-to-face-Kommunikation digitalen Kommunikationswegen vorziehen, und

über die notwendigen Ressourcen verfügen, um geographische Distanzen zwischen sich und ihren Kontakten regelmäßig überwinden zu können,

haben bessere Gelegenheiten, berufliche Netzwerke von globaler Reichweite aufzubauen und aktiv standortübergreifende Wissensströme zu entwickeln und zu steuern. Da Vertreter des Typs Käfer in Wissenstransferprozessen nicht aktiv interagieren, und die Netzwerke des Typs Spinne eher extern als intern ausgerichtet sind, nehmen Personen des Typs Libelle eine zentrale Rolle für innerbetrieblichen, standortübergreifenden Transfer von Wissen ein. Sie tragen wesentlich zur Unternehmensentwicklung bei, indem sie Wissensflüsse innerhalb und zwischen Betriebsstandorten und Unternehmenseinheiten kontrollieren, verwalten, steuern, moderieren und vermitteln.

Aus betrieblicher Sicht wird räumliche Mobilität der Arbeitnehmer als Motor unternehmerischer Entwicklung betrachtet, die in unterschiedlichen Kontexten von Bedeutung ist. Neben der Aufrechterhaltung und Entwicklung von Kundenbeziehungen, wird die Erfahrung im Ausland durchaus als Qualifikationsstrategie ihrer Belegschaft eingesetzt, jedoch nur in geringem Umfang von institutionalisierten Verfahren des innerbetrieblichen Wissensmanagements flankiert. Trotz der hohen finanziellen Investition in die Entsendung ihrer Mitarbeiter und des vorhandenen Bewusstseins für das innovative Potenzial, das der Zirkulation von Wissen anhaftet, verlassen sich Unternehmensverantwortliche auf den informellen Austausch innerhalb ihrer Belegschaft. Einzig durch die strategische Besetzung von Schnittstellenpositionen durch Expatriates erfährt die Zirkulation von tacitem Wissen, das aus einer Auslandsentsendung resultiert, ein gewisses Maß an betrieblicher Förderung und Unterstützung. Gegeben, dass dieses Wissen größtenteils durch informelle Kanäle weitergegeben wird, wird Entscheidungsträgern empfohlen, Maßnahmenpakete zu entwickeln, die sich weg von einer reinen Fokussierung auf den Austausch von Wissen hin zu einem Management von innerbetrieblichen, standortübergreifenden Netzwerken wandeln.

Neben diesen konkreten Einsichten in die sozialen Dynamiken und Prozesse, die den standortübergreifenden Transfer von Wissen in Unternehmen regulieren, ermöglicht die vorliegende Arbeit auch Schlüsse auf einer theoretisch-konzeptionellen Metaebene:

Durch den Transfer des geographischen buzz-pipeline-Modells in einen organisationalen Kontext und vor dem Hintergrund, dass sich bisherige auf dieses Modell stützende empirische Arbeiten vor allem der analytischen Ausdifferenzierung des lokalen buzz gewidmet haben und eine dezidierte Auseinandersetzung mit globalen pipelines bislang nur stiefmütterlich erfolgte, leistet die vorliegende Arbeit einen Beitrag für ein besseres Verständnis globaler pipelines. In ihrer originalen Konzeption sichern diese den Zugang zu geographisch weit entfernten Wissensreservoirs in Form strategischer

Unternehmenspartnerschaften und Allianzen, die nicht selten auch vertraglich vereinbart sind. Jedoch gibt es kaum tiefere oder differenzierte empirische Erkenntnisse, etwa ob und welche unterschiedlichen Formen von pipelines existieren oder wie und zwischen wem sich Wissenstransfer in diesen tatsächlich vollzieht. Auch wenn diese Fragen im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht abschließend geklärt werden können, ist es möglich unterschiedliche Formen von pipelines hinsichtlich ihres Grades der Formalisierung (institutionalisierte vs. informelle pipelines), ihrer räumlichen Reichweite (lokale vs. globale pipelines) und ihrer organisationalen Einbettung (intra- vs. inter-organisational pipelines) zu differenzieren.

Zuletzt markiert die vorliegende Arbeit durch die konsequente konzeptionelle und empirische Verflechtung räumlicher, mobilitätsbezogener und netzwerkanalytischer Sichtweisen den Startpunkt, die „Geographie sozialer Netzwerke“ dezidiert zu analysieren, das heißt wie soziale Netzwerke im Zeitalter eines ständigen „Bewegtseins“ und „in Bewegung seins“ überhaupt gebildet und schlussendlich auch aufrecht gehalten werden. Wie bedingen Mobilität(smuster) soziale Netzwerk(strukturen) und vice versa? Welche Strategien werden entwickelt um soziale und wirtschaftliche Beziehungen zu unterhalten, wenn alles und jeder konstant in Bewegung ist? Wie werden durch soziale Beziehungen unterschiedliche Orte auf dieser Welt miteinander verknüpft? Weitere theoretisch-konzeptionelle und empirische Auseinandersetzungen müssen daher der multiplen Einbettung sozialer Akteure und der mehrdimensionalen Relationalität ihrer Beziehungen Rechnung tragen. In einer relationalen wissenschaftstheoretischen Perspektive scheint es unstrittig, dass daher zukünftige Forschungsvorhaben Forschungssubjekte auf Mikroebene und ihre Interaktionsmuster in den Blick nehmen und ihre Implikationen für die (Nicht-)Verbindungen, Zentralität bzw. Peripherie, Inklusion und Exklusion, (Nicht-) Vorhandensein von Akteuren, Orten, Praktiken, Beziehungen, Handlungen u.ä. berücksichtigen müssen.

Kontakt:

*Vanessa Rebecca Hünnemeyer  
Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie  
Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Löbdergraben 32, 07743 Jena*

*vanessa.huennemeyer@uni-jena.de  
Mobil: 0157 509 64549  
Dienstlich: 03641 948835*

*Jena, November 2018*