

Hajo Holst, Klaus Dörre (Hg.)

FRAGMENTIERTE BELEGSCHAFTEN

*Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit
in globaler Perspektive*

campus

Fragmentierte Belegschaften

International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien

Herausgegeben von Klaus Dörre und Stephan Lessenich

Band 12

Hajo Holst ist Professor für Wirtschaftssoziologie am Institut für Sozialwissenschaften an der Universität Osnabrück.

© Campus Verlag GmbH

Hajo Holst (Hg.)

Fragmentierte Belegschaften

Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit
in globaler Perspektive

Unter Mitarbeit von Madeleine Holzschuh

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

ISBN 978-3-593-50024-9 Print
ISBN 978-3-593-43388-2 E-Book (PDF)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links.

Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2017 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Satz: Madeleine Holzschuh und Carolin Neubert

Gesetzt aus: Garamond

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).

Printed in Germany

www.campus.de

© Campus Verlag GmbH

Inhalt

Vorwort.....	7
Fragmentierte Belegschaften: Problemaufriss und Übersicht.....	9
<i>Hajo Holst</i>	
I. Externalisierung, Leiharbeit und Informalität in der Industrie	
Zwei Logiken der Externalisierung – Fragmentierte Arbeit in der Forschung & Entwicklung der Automobilindustrie	33
<i>Hajo Holst, Hendrik Brunsen, Ingo Matuschek, Steffen Niehoff</i>	
Unsicherheit als Alltagserfahrung: Abgestufte Beschäftigungshierarchien im Wertschöpfungssystem Automobil in Argentinien.....	69
<i>Stefan Schmalz, Natalia Berti, Madeleine Holzschub, Johanna Sittel, Claudia Tomadoni</i>	
Flexibilität und Unsicherheit: Leiharbeit in Schweden	99
<i>Kristina Håkansson und Tommy Isidorsson</i>	
Streiks und Arbeiterunruhen in der indischen Autoindustrie: Konflikte bei Maruti Suzuki India Limited 2011/2012	117
<i>Jörg Nowak</i>	
Atypische Beschäftigung und Fragmentierung des Arbeitsmarktes in Italien – »Karussell der Prekarität«?.....	143
<i>Valeria Pulignano</i>	

II. Outsourcing, freie Mitarbeiter/innen und Befristungen im Dienstleistungssektor

Arbeiten in Parallelwelten – Externalisierung und Informalisierung von Arbeit in der Paketzustellung	165
<i>Hajo Holst und Ingo Singe</i>	
Informelle Beziehungen als Flexibilitätsressource auf Projektarbeitsmärkten: Zur Sozialordnung einer Designagentur	191
<i>Alexandra Manske und Hendrik Brunsen</i>	
Zwischen inklusiver und exklusiver Solidarität: Die Fragmentierung kommunaler Beschäftigung in Johannesburg	217
<i>Carmen Ludwig und Edward Webster</i>	
Flexibilisierung als Fragmentierung: Der Kampf gegen Outsourcing im norwegischen Hotelsektor	245
<i>David Jordbus-Lier</i>	
Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken	269
<i>Susanne Pernicka, Astrid Reichel, Günter Hefler</i>	
Autorinnen und Autoren	305

Vorwort

Wie jedes Werk ist auch dieser Sammelband ein Kollektivprodukt. Seinen Anfang nahm das Vorhaben vor einigen Jahren in Jena, in einer der unzähligen Diskussionen im Rahmen der Forscher/innengruppe um Klaus Dörre. Ich kann gar nicht mehr sagen, an welchem Tag die Idee entstand, die Jenaer Forschung zur Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung in einem Band mit Ergebnissen der internationalen Forschung zusammenzuführen. Noch weniger lässt sich rekonstruieren, welche Personen an der damaligen Diskussion beteiligt waren. Dies ist an dieser Stelle allerdings auch nicht wichtig. Mein Dank gilt der gesamten Forscher/innengruppe, ohne die es letztlich weder diesen Band noch die zugrundeliegende Forschung gegeben hätte. Die Gruppe gehört nicht allein aufgrund ihrer Größe zu den führenden Zentren der soziologischen Arbeits- und Kapitalismusforschung. Auch wenn sich die personelle Zusammensetzung immer wieder ändert: Die Forscher/innengruppe wird von einer besonderen Kultur geprägt, die regelmäßig innovative und qualitativ hochwertige Forschungsarbeiten hervorbringt. Nur an wenigen Orten kommen derart viele qualifizierte, engagierte und im positiven Sinne neugierige Wissenschaftler/innen zusammen. Es ist das Verdienst von Klaus Dörre, diese Gruppe fest in der universitären Forschungslandschaft verankert zu haben.

Ohne finanzielle Förderung hätte sich auch dieses Vorhaben nicht umsetzen lassen. Der Band wurde mit Mitteln des vom BMBF geförderten und am Institut für Soziologie der Universität Jena angesiedelten Verbundvorhabens »Externe Flexibilisierung und interne Stabilität im Wertschöpfungssystem ›Automobil« finanziert (FKZ 01 FH09060, Leitung: Klaus Dörre und Hajo Holst). Zudem stellte das Institut für Sozialwissenschaften der Universität Osnabrück finanzielle Mittel für die Fertigstellung und Drucklegung des Manuskripts zur Verfügung.

Der Dank des Herausgebers gilt natürlich allen Autorinnen und Autoren, die sich an diesem Band beteiligt haben und die – auch wenn sich die

Fertigstellung mehrfach verzögert hat – niemals die Geduld verloren haben. Mit den meisten internationalen Wissenschaftler/innen stehe ich schon seit längerem in einem engen Austausch. Ich hoffe selbstverständlich, dass sich diese Kooperationen auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Übersetzt wurden die auf Englisch verfassten Beiträge von Verena Schaller.

Darüber ist all jenen zu danken, die an der Erstellung des Endprodukts mitgewirkt haben. Dazu zählt das Team des Campus Verlags, das trotz der bereits erwähnten Verschiebungen des Erscheinungsdatums nicht den Glauben an den Band verloren hat. Hendrik Brunsen und Steffen Niehoff waren nicht nur als Autoren an ihren Artikeln beteiligt, sie haben auch die Einleitung und mehrere Beiträge kommentiert. Madeleine Holzschuh, ebenfalls Ko-Autorin eines Beitrags, hat mit stoischer Ruhe die Entstehung des Bandes vorangetrieben, alle Beiträge kommentiert und die ersten Formatierungsarbeiten übernommen. Zu guter Letzt hat Carolin Neubert mit großer Zuverlässigkeit und beeindruckender Geschwindigkeit dafür gesorgt, dass das Manuskript am Ende die Form des vorliegenden Bandes angenommen hat. Ihnen allen sei ganz herzlich gedankt!

*Hajo Holst
Osnabrück, im Juli 2017*

Fragmentierte Belegschaften: Problemaufriss und Übersicht

Hajo Holst

1. Einleitung

Was haben eine Reinigungskraft in einem norwegischen Hotel, ein Ingenieur in der Forschung & Entwicklung eines deutschen Automobilunternehmens, ein Mitarbeiter der Müllentsorgung in Johannesburg, eine Arbeiterin in einem argentinischen Automobilwerk und ein Paketzusteller in einer deutschen Großstadt gemeinsam? Und was teilen diese wiederum mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an einer österreichischen Hochschule, einem Automobilarbeiter in Indien, einer Kreativarbeiterin aus Berlin, einem schwedischen Produktionsarbeiter und einer jungen IT-Spezialistin aus Italien? Ihnen allen ist eines gemeinsam: Ihre Arbeits- und Beschäftigungssituation – das Einkommen, die Beschäftigungssicherheit, die Arbeitsbedingungen, aber auch die soziale Integration am Arbeitsplatz und die Chancen, die eigenen Ansprüche an (Erwerbs-)Arbeit einzulösen – werden in ganz entscheidendem Maße von einem Prozess geprägt, der in der internationalen Forschung seit einigen Jahren unter dem Stichwort der Fragmentierung verhandelt wird. Wo in der Vergangenheit weitgehend einheitliche Belegschaften ihre Tätigkeiten verrichteten, finden sich heute immer häufiger Beschäftigte mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und von verschiedenen Arbeitgebern. Um nur drei Beispiele zu nennen: Die festangestellten Beschäftigten eines Unternehmens arbeiten Seite an Seite mit Leiharbeitenden, Werkvertragsbeschäftigten oder Solo-Selbständigen, Dienstleister sind in den Betriebsstätten eines anderen Unternehmens tätig, Zulieferer übernehmen immer größere Teile der Wertschöpfung und die Bedeutung informeller Arbeit steigt nicht nur im Globalen Süden, sondern auch in den Ökonomien des Globalen Nordens. Für die Arbeitenden bleibt die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung nicht ohne Folgen – dies sollen die folgenden Vignetten von Arbeiter/innen, Angestellten und Selbständigen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und aus verschiedenen Ländern

des Globalen Nordens und Südens verdeutlichen. Die zehn Vignetten sind Konstruktionen, in denen die zentralen Erkenntnisse der in diesem Band versammelten Fallstudien zu fiktiven Fallportraits verdichtet werden. Jede Vignette steht für einen Beitrag und damit für einen spezifischen Fall der Fragmentierung von Belegschaften:

Michael hat vor Jahren seine Ausbildung abgebrochen und arbeitet schon seit einigen Jahren als *Paketzusteller in einer deutschen Großstadt*. Er stellt Pakete im Namen eines großen global tätigen Logistikkonzerns zu, ist aber bei einem kleinen Subunternehmen beschäftigt. Davon bekommen die Kunden in der Regel nichts mit, da die Farben und das Logo des Logistikkonzerns sein Auto und auch seine Uniform zieren. Sein Stundenlohn liegt mehr als ein Drittel unter dem jener Zusteller, die direkt bei dem Logistikkonzern angestellt sind. Außerdem bezahlt sein Chef nicht die regelmäßig anfallende Mehrarbeit: Er sei für die Zustellung auf seiner Tour verantwortlich, heißt es. Zwar kann er mit dem Job kaum seine Familie ernähren, eine ernsthafte Alternative hat er aber nicht: In den Logistikkonzern, dessen Pakete er tagtäglich transportiert, kommt er nicht rein, da dieser nur Leute mit abgeschlossener Berufsausbildung einstellt.

Isabella arbeitet als *Leiharbeiterin in einem argentinischen Werk eines internationalen Automobilkonzerns*. In der Region gilt ein Job bei ihrem Arbeitgeber als Privileg. Der Konzern zahlt nämlich relativ gut und greift nur verhältnismäßig wenig auf informelle Arbeit zurück. Allerdings ist sie als Leiharbeiterin den Schwankungen des internationalen Automobilmarkts besonders ausgesetzt. Zwar ist der gesetzliche Kündigungsschutz in Argentinien auch für Festangestellte relativ schwach, trotzdem entlässt das Unternehmen, wenn die Aufträge zurückgehen, zuerst die Leiharbeiter/-innen, dann die Befristeten und erst zum Schluss auch Festangestellte. In der großen Krise vor einigen Jahren musste Isabella auf den Hof ihrer Eltern zurückkehren. Nachdem das Automobilunternehmen sie entlassen hatte, konnte sie die Miete ihrer Wohnung nicht mehr zahlen. Arbeitslosengeld erhielt sie nur sehr wenig und das auch nur für kurze Zeit. Auf dem Hof der Eltern half sie mit – genauso wie sie es als Kind auch immer getan hatte. Ihre größte Hoffnung ist eine Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis. Wirklich optimistisch ist sie aber nicht. Nur wenigen Leiharbeiter/-innen gelingt dieser Sprung.

Ronda arbeitet als *Reinigungskraft in einem großen norwegischen Hotel*, das zu einer der größten Ketten des Landes gehört und in dem viele Touristen absteigen. Nach Norwegen ist sie erst vor wenigen Jahren gekommen, deswegen ist sie froh überhaupt einen Job zu haben. Sie verdient für norwegische Verhältnisse wenig und die Arbeit ist anstrengend. Für jedes Zimmer hat sie nur wenige Minuten. Angestellt ist sie aber nicht bei dem Hotel, dessen Zimmer sie täglich reinigt, sondern bei einem internationalen Dienstleistungsunternehmen, das von der Hotelkette für die Reinigung bezahlt wird. Zu den Angestellten des Hotels hat sie kaum Kontakt. Einige schauen auf Sie herab, weil sie »nur« eine Reinigungskraft ist, andere glauben, dass

sie sowieso bald wieder in ihr Herkunftsland zurückkehrt. Mit einem Gewerkschafter hat sie einmal gesprochen, aber für ihre Probleme hat der sich nicht richtig interessiert.

Angela ist *Wissenschaftlerin an einer österreichischen Universität*. Zurzeit arbeitet sie an ihrer Dissertation in einem naturwissenschaftlichen Fach. Eigentlich würde sie gerne nach der Promotion in der Wissenschaft bleiben. Allerdings sind die Chancen eine Dauerstelle zu bekommen gering. Auch wenn die Universitätsleitung, die nach einer Reform des Universitätsgesetzes mehr Freiheiten in der Personalpolitik hat, seit einigen Jahren immer wieder verspricht, Karrierewege für Nachwuchswissenschaftler/innen zu öffnen: Unterhalb einer Professur ist der Anteil von befristeten Teilzeitstellen bis heute unglaublich groß. Aus ihrer Sicht haben die Hochschulen eigentlich kein Interesse an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen. Mit jedem/r neuen Professor/in und mit jedem neuen Forschungsschwerpunkt wird der Mittelbau fast vollständig ausgetauscht. Sie denkt deswegen darüber nach, der Wissenschaft den Rücken zu kehren.

John arbeitet in der *kommunalen Müllentsorgung in Johannesburg, Südafrika*. Vor einigen Jahren hat er relativ gut verdient. Damals war er noch bei der Kommune angestellt, die die Müllsammlung ursprünglich in Eigenregie betrieb. Seit die Stadtverwaltung sich entschieden hat, die Müllabfuhr outzusourcen und von einem privaten Dienstleister übernehmen zu lassen, hat sich für ihn viel verändert. Sein Einkommen ist deutlich gesunken, er muss länger arbeiten und zudem werden nicht mehr alle Sicherheitsstandards eingehalten. Die Gewerkschaft hat zwar versucht, die Bedingungen der Beschäftigten des Dienstleisters zu verbessern, aber das Management seines Arbeitgebers sagt immer wieder, dass die Stadtverwaltung sie unter Preisdruck setzt. Außerdem wird mit Entlassungen gedroht, wenn die Beschäftigten sich gewerkschaftlich organisieren.

Hannes hat vor drei Jahren sein *Ingenieursstudium* an einer deutschen Hochschule beendet. Den Berufseinstieg hat er bei einem *Entwicklungsdienstleister* geschafft. Seinen Vorgesetzten dort sieht er jedoch nur selten. Zusammen mit vielen anderen seiner Kolleg/innen verleiht der Dienstleister ihn an einen Automobilhersteller, der Hannes in der Forschung & Entwicklung einsetzt. Zusammen mit den festangestellten Ingenieur/innen arbeitet er an technisch spannenden Entwicklungsprojekten. Manchmal wünscht er sich jedoch, dass er fest beim Hersteller beschäftigt wäre. Dann wäre sein Gehalt noch etwas höher und er müsste seltener Überstunden machen. Außerdem müsste er sich dann nicht mehr als Beschäftigter 2. Klasse fühlen. Im Arbeitsalltag passiert es ihm nämlich häufiger, dass er an wichtigen Meetings nicht teilnehmen darf und ihm seine festangestellten Kollegen nicht alles erzählen dürfen.

Luisa lebt in Berlin und ist *Designerin*. An ihrem Job mag sie die Kreativität und die Freiheit. Als *Selbständige* kann sie sich eigentlich aussuchen, für welche Kunden sie arbeitet und welche Aufträge sie übernimmt. Auch ihre Arbeitszeiten kann sie, wenn

nicht gerade eine Deadline naht, relativ frei wählen. In der Praxis lässt sich das jedoch nicht immer so leicht umsetzen: Ihre Kunden sind überwiegend Agenturen, die in einem harten Wettbewerb um Großaufträge stehen. Als Alleinunternehmerin ist sie viel zu klein, um einen Auftrag von einem Großen zu ergattern. Wenn eine der Agenturen, mit denen sie zusammenarbeitet, einen Auftrag an Land zieht, kann sie nicht nein sagen. Ansonsten wird sie beim nächsten Mal vielleicht nicht wieder angerufen. Wenn ihre Agenturen in den Pitches den Kürzeren ziehen oder sich für andere Freelancer entscheiden, dann hat sie keine Arbeit und damit auch kein Einkommen.

Ganesh ist *Produktionshelfer* und arbeitet in der *indischen Automobilindustrie*. Sein Arbeitgeber gehört zu den größten in einer Region, die stark von der Metall- und Elektroindustrie geprägt ist. Leider gehört er nicht zu der festangestellten Belegschaft, sondern zu den sogenannten *contract workers*. Als solcher ist er zwar ebenfalls bei dem Automobilhersteller angestellt, verdient aber deutlich weniger als die festangestellten *work men* und kann im Grunde jederzeit entlassen werden. Die Ungleichheiten werden noch dadurch verschärft, dass das Recht der *contract workers* auf gewerkschaftliche Organisation beschränkt ist. Da die Betriebsgewerkschaft nur die Interessen der Festangestellten vertritt, haben sich Ganesh und seine Kollegen für die Gründung einer eigenen Gewerkschaft eingesetzt. Obwohl diese Initiative zunächst gewalttätig niedergeschlagen wurde, konnten Sie erste kleinere Erfolge feiern – ohne dass sich allerdings die geringen Löhne bisher spürbar erhöht hätten.

Francesca kommt aus dem *Süden Italiens* und hat eine Ausbildung zur *IT-Spezialistin* gemacht. Schon seit einiger Zeit versucht sie, in ihrem Ausbildungsberuf eine Festanstellung zu finden. Die Regierung hat den Arbeitsmarkt flexibilisiert – auch um jungen Menschen den Berufseinstieg zu erleichtern. Leider führt dies dazu, dass die Arbeitgeber Francesca immer wieder Praktika und befristete Beschäftigungsverhältnisse anbieten. Für die Unternehmen lohnt sich das: Sie sparen Lohnkosten und können die Beschäftigten leicht wieder loswerden. Für Francesca bedeutet dies jedoch, dass sie immer wieder vorne anfangen muss. Der relativ geringe Lohn und die hohe Beschäftigungsunsicherheit machen es ihr schwer, eine eigene Wohnung zu finden.

Björn hat vor wenigen Jahren seine Ausbildung zum Schlosser abgeschlossen. Heute arbeitet er in der Nähe von *Göteborg* als *Leiharbeiter bei einem großen Automobilhersteller*. Anders als in anderen Ländern, verdienen Leiharbeitende in Schweden genauso so viel wie die Festangestellten im Einsatzbetrieb. Nur wenn Björn aufgrund der angespannten Auftragslage zeitweise nach Hause geschickt wird, verdient er weniger. Dann muss ihm sein Arbeitgeber, eine international tätige Verleihfirma, nur den »Garantielohn« für Leiharbeiter/innen zahlen. Mit den Kolleg/innen versteht er sich gut. Trotzdem möchte Björn gerne in ein festes Beschäftigungsverhältnis wechseln. Als Leiharbeiter werden ihm im Betrieb kaum Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten – die sind aber wichtig für seine zukünftigen Arbeitsmarktchancen. Zu seiner

Gewerkschaft hat er zwar einen guten Kontakt. Als Gewerkschaft für Leiharbeitende ist sie aber in seinem Einsatzbetrieb nicht wirklich durchsetzungsfähig.

Ronda, Isabella, Michael und Co. sind keine realen Personen. Zwar könnten die Vignetten durchaus gewisse Ähnlichkeiten mit real existierenden Personen aufweisen, schließlich basieren sie auf zentralen Ergebnissen der Fallstudien. An dieser Stelle erfüllen sie jedoch eine andere Funktion: Die Vignetten sollen auf die Universalität von Fragmentierungsprozessen in den Arbeitserfahrungen von Menschen verweisen – und zwar quer durch alle Wirtschaftszweige und über den gesamten Globus. Die – um eine Formulierung von Jörg Flecker und Ursula Holtgrewe (2008: 1) aufzugreifen – »Aufspaltung vormals mehr oder weniger homogener Belegschaften in eine Vielzahl von Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitgebern, Anstellungsverhältnissen und Beschäftigungsbedingungen« gehört zu jenen Trends, die die nach-fordistische Arbeitswelt im Globalen Norden und Süden nachhaltig prägen (Marchington u.a. 2004, Webster/van Holdt 2005, Flecker u.a. 2012). Darüber hinaus verdeutlichen die Vignetten auch, dass die multiplen Fragmentierungen in der Sphäre der Erwerbsarbeit spürbare Konsequenzen für die Arbeitenden haben: Die Ungleichheiten in der Arbeits- und Beschäftigungsqualität nehmen selbst dort zu, wo mehrere Gruppen die gleichen Arbeiten verrichten, Konkurrenzverhältnisse erschweren die Herausbildung von Solidarität über die Grenzen von Belegschaftsteilen hinweg und fast immer wird auch die Durchsetzungsfähigkeit von Interessenvertretungen beeinträchtigt. Bei allen Differenzen zwischen Wirtschaftszweigen und den keineswegs zu vernachlässigenden Unterschieden zwischen den Ländern des Nordens und jenen des Südens: Die Befunde der Forschung deuten darauf hin, dass die Prozesse der Fragmentierung von Erwerbsarbeit und Beschäftigung erheblich zur Zunahme arbeitsweltlicher Ungleichheiten und zur Prekarisierung von Arbeit beitragen (Brinkmann u.a. 2006; Burchardt u.a. 2013, Dörre 2009; Flecker 2009, 2012; Gallas u.a. 2015, Hauf 2016, Helfen u.a. 2016, Webster u.a. 2008).

Ausgangspunkt der seit den 2000er Jahren in der internationalen Arbeits- und Organisationsforschung intensiv geführten Debatte über die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung ist ein tiefgreifender Wandel in der Gestalt jener Organisationen, die den kapitalistischen Ökonomien des 20. Jahrhunderts ihren Stempel aufgedrückt und das Erwerbsarbeitsleben ganzer Generationen geprägt haben, und zwar der Großorganisationen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes (Jacoby 1985, Toliday/Zeitlin

1987). Zwar gab es auch zu Hochzeiten des Fordismus Klein- und Kleinunternehmen sowie Solo-Selbständige. Private und öffentliche Großorganisationen prägten die fordistische Arbeitswelt jedoch nicht allein aufgrund der Größe ihrer Belegschaften. Als stilbildende Akteure mit großem Einfluss auf die Politik und die Arbeitsmarktregulierung wirkten diese auch auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen außerhalb ihrer Organisationsgrenzen ein (Thelen 2004). Auch wenn es hier im globalen Maßstab durchaus Unterschiede zwischen den Ländern des Nordens und des Südens gab, insbesondere im Hinblick auf die Relevanz informeller Arbeit selbst in den Kernbereichen der fordistischen Ökonomie: Die Beschäftigung bei einem Großunternehmen oder im öffentlichen Dienst versprach den Arbeitenden ein vergleichsweise sicheres Einkommen, auf dessen Basis für Viele vergleichsweise dauerhafte soziale Aufstiege möglich waren (Vogel 2009, Sennett 2007, Webster/van Holdt 2005). Zygmunt Bauman (2003: 176) bezeichnet die Beziehung zwischen den fordistischen Großunternehmen und ihren Beschäftigten rückblickend als lebenslange »Ehe«. Scheidungen waren selten und wer sich nichts zu Schulden kommen ließ, hatte gute Aussichten, sein gesamtes Erwerbsarbeitsleben bei einem Arbeitgeber zu verbringen. Dies hat sich in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten gravierend geändert. Während die Größe einer Organisation in der Vergangenheit als Indikator für wirtschaftlichen Erfolg und als Ressource für die Kontrolle unsicherer Märkte galt und damit – überspitzt formuliert – Unantastbarkeit zu garantieren schien (Fligstein 1990, Kocka 1981), steht Größe seit einigen Jahren unter dem Generalverdacht bürokratischer Langsamkeit und wirtschaftlicher Ineffizienz (Lazonick/O’Sullivan 2003, Piore/Sabel 1984).

Spätestens seitdem in den 1990er Jahren die Konzentration auf das »Kerngeschäft« nicht nur in finanzmarktorientierten Unternehmen zur Erfolgsformel wirtschaftlichen Handelns aufgestiegen ist (Froud u.a. 2006: 299ff., Bahnmüller/Fiesecker 2003: 56f., Dörre/Brinkmann 2005), gewinnt die – in weltmarktorientierten Branchen wie der Automobilindustrie schon früher begonnene – Fragmentierung vormals integrierter Großorganisationen an Fahrt (Borras/Zysman 1997, Doellgast/Greer 2007, Holst 2014). Die Externalisierung von Arbeit und die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen – so das Rationalisierungsversprechen der vertikalen Desintegration – erhöht die Beweglichkeit von Großorganisation und steigert die wirtschaftliche Effizienz. Leistungen – Arbeitsergebnisse oder Arbeitsstunden – können zu »marktgerechten« Preisen und genau in dem jeweils erforderlichen Umfang gekauft werden. Durch Outsourcing und Auslagerungen

verringern Unternehmen und andere Organisationen die Reichweite ihrer Aktivitäten: Zulieferer, Lieferanten, Dienstleister, Leiharbeitende oder auch freie Mitarbeiter/innen verrichten Aufgaben, die in der Vergangenheit noch eigene Beschäftigte übernommen haben oder, wenn es sich um neue Aktivitäten handeln, die zu Hochzeiten der integrierten Großorganisationen noch der eigenen Belegschaft übertragen worden wären (Marchington u.a. 2005, Rubery u.a. 2004, Haidinger u.a. 2014). Außerdem steigt in diesen Prozessen auch die Bedeutung informeller Arbeit – und dies keineswegs nur in den Ländern des Globalen Südens, in denen Informalität traditionell eine wichtige Rolle spielt (Sassen 2000, Sassen/Portes 1987). Die Bandbreite der ausgelagerten Aktivitäten reicht dabei von Routinetätigkeiten wie Werkschutz, Callcentern oder einfachen Produktionsarbeiten bis zu hoch spezialisierten Dienstleistungen wie der Betreuung von IT-Systemen oder dem Interim-Management. In Extremfällen wie der Elektronikindustrie haben die Endhersteller die gesamte Produktion an Zulieferer ausgelagert und konzentrieren sich auf das Design und den Vertrieb der Produkte (Borras u.a. 2000, Lüthje/Butollo 2017). Als Folge dieser Entwicklungen verwandelten sich die vertikal und nicht selten auch horizontal integrierten Großorganisationen des Fordismus zunehmend in multipel segmentierte, häufig auch nationale Grenzen überschreitende Unternehmensnetzwerke (Gereffi u.a. 2005, Rainnie u.a. 2013). Die Organisationsforschung hat sich intensiv mit den neuen Netzwerken auseinandergesetzt und vor allem die Beziehungen zwischen den Unternehmen in den Blick genommen (Powell 1990, Snow u.a. 1992, Windeler 2001). Insbesondere dort, wo Routinetätigkeiten ausgelagert und standardisierte Leistungen über den Markt bezogen werden, lastet auf den nach- und untergeordneten Organisationen in der Regel ein erheblicher Kostendruck, der von den fokalen Unternehmen durch konkurrenzforcierende *multi-vendor*-Strategien noch verstärkt und zur Erreichung der eigenen wirtschaftlichen Ziele instrumentalisiert wird (Herrigel/Wittke 2005, Helper u.a. 2000).

Zwar ist die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung durch die Aufspaltung ehemals einheitlicher Belegschaften ein zentrales Merkmal nach-fordistischer Arbeitswelten. Historisch betrachtet handelt es sich bei den entstehenden, vertikal und horizontal gespaltenen Belegschaften jedoch keineswegs um ein neues Phänomen. Ganz im Gegenteil: Erst Anfang des 20. Jahrhunderts entwickelten sich Großunternehmen und Verwaltungen zu den dominanten Organisationen der sich entwickelnden Erwerbsarbeitsge-

sellschaften (Kocke 1981) – und verdrängten in diesem Prozess auch Organisationsformen von Erwerbsarbeit, die durchaus Ähnlichkeiten mit jenen Formen aufweisen, die aus den aktuellen Fragmentierungsprozessen hervorgehen. Dies zeigt sich besonders deutlich am Beispiel der »Hausindustrie«, die bis Ende des 19. Jahrhunderts in zahlreichen Wirtschaftszweigen eine wichtige Rolle spielte (Sombart 1891, 1900; Kocka 1990). Die hausindustrielle Produktion – die auf überregionale Märkte zielende, dezentrale Herstellung in einem Netz von formal selbständigen, wirtschaftlich jedoch abhängigen Kleinstunternehmen, bei denen die für kapitalistische Betriebe charakteristische Trennung von Haushalt und Betrieb noch nicht vollzogen war – bot den Verleger/innen im Vergleich mit integrierten Betrieben den Vorteil der »Elastizität«. Abhängig von der konkreten Marktnachfrage konnte die Produktionsmenge friktionslos und ohne zusätzliche Kosten angepasst werden (Sombart 1891, 1900). In ähnlicher Weise funktionierte auch das »subcontracting system« der amerikanischen Industrie, das erst im Prozess der Durchsetzung der tayloristischen Ideen abgelöst wurde. Die Vorarbeiter stellten Arbeitende abhängig von der Auftragslage immer nur für kurze Zeit ein, kontinuierliche Beschäftigung war noch Anfang des 20. Jahrhunderts eine Ausnahme. Aus dieser Perspektive führt die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung somit im Grunde zu einer Wiederkehr zumindest im Globalen Norden überwunden geglaubter Organisationsformen von Erwerbsarbeit. Allerdings stellt diese Wiederkehr keine einfache Rückkehr zur vor-fordistischen Arbeitswelt dar. Seit den Zeiten der »Hausindustrie« und des »subcontracting system« hat sich die gesellschaftliche Bedeutung und Reichweite von Erwerbsarbeit erheblich ausgeweitet (Lutz 1984). Die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung zu Beginn des 21. Jahrhunderts trifft damit auf Erwerbsarbeitsgesellschaften, in denen trotz des Ausbaus der Sozial- und Wohlfahrtsstaates die Lebenschancen von Menschen in weitaus größerem Maße von den Geschehnissen auf Märkten – Finanz-, Arbeits- und Gütermärkten – abhängig sind als noch vor 100 Jahren (Castel 2000, Dörre 2009). Konnten die Hausindustriellen des ausgehenden 19. Jahrhunderts und mit Abstrichen auch die amerikanischen Industriearbeiter/innen der gleichen Epoche noch auf Formen der Subsistenzwirtschaft und Familienarbeit jenseits des Marktes zurückgreifen, um die Auswirkungen der Schwankungen kapitalistischer Märkte zu bewältigen, schlagen die Zunahme arbeitsweltlicher Ungleichheiten und die Verbreitung von Unsicherheit durch die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung heute, insbesondere vor dem Hintergrund des Umbaus der Sozial- und

Wohlfahrtsstaaten, deutlich direkter auf die entwickelten Erwerbsarbeitsgesellschaften durch.

So umfangreich die soziologische Forschung zur aktuellen Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung auch ist: Bisher liegen im Grunde allenfalls lose verbundene Fallstudien vor, das Gros zudem aus dem Globalen Norden. Zwar ist in den letzten Jahren wichtige Schritte in Richtung einer globalen Prekarisierungs- und Informalisierungsforschung gemacht worden (beispielsweise Burchardt u.a. 2013, Webster/van Holdt 2005, Cerda-Becker u.a. 2015). Bis heute fehlt es jedoch an Ansätzen für ein Forschungsprogramm zur Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung, das systematisch Perspektiven aus unterschiedlichen Branchen und aus dem Globalen Norden und dem Globalen Süden zusammenbringt (Ausnahme: Flecker 2012). In den Vignetten deuten sich Gemeinsamkeiten der Arbeitserfahrung von Arbeitenden im Kontext fragmentierter Belegschaftsstrukturen an, zugleich werden aber auch Unterschiede sichtbar, die zum Teil aus den spezifischen Merkmalen des jeweiligen Arbeitsfeldes, zum Teil auch aus den Differenzen in der bis heute überwiegend national verfassten Regulierung von Arbeit resultieren. Ein systematischer Vergleich von Fallstudien ist allerdings auch an dieser Stelle nicht zu leisten. Der Anspruch des vorliegenden Sammelbandes ist ungleich bescheidener: Fallstudien zur Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung aus den unterschiedlichsten Branchen und aus Ländern verschiedener Teile des Globus werden zusammengebracht, um die Reichweite von Fragmentierungsprozessen zu demonstrieren sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Triebkräften und Verläufen der Spaltungsprozesse und in den Implikationen für Arbeitende und ihre Interessenvertretungen zu erfassen. Damit ist auch gesagt, dass dieser Band nicht das Endergebnis eines Forschungsprozesses repräsentiert, sondern vielmehr einen ersten Aufschlag für ein systematisch transnationales und komparatives Forschungsprogramm darstellt, das sowohl die konkreten Arbeitserfahrungen im Kontext der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung als auch die Forschungsperspektiven aus dem Globalen Norden und Süden ins Gespräch miteinander bringt. Der Band versammelt Fallstudien aus so unterschiedlichen Arbeitsfeldern wie der Automobilproduktion, der Müllentsorgung, der Paketzustellung, dem Hotelgewerbe, der Forschung & Entwicklung, der Kreativwirtschaft und der Wissenschaft und aus so unterschiedlichen Ländern wie Deutschland, Österreich, Norwegen, Schweden,

Italien, Argentinien, Indien und Südafrika. Es ist die Homogenität des Untersuchungsgegenstandes, die die Heterogenität der untersuchten Fälle für die Leser/innen hoffentlich interessant macht.

Die Beiträge des Sammelbandes beschränken sich jedoch nicht darauf, die Existenz von Fragmentierungsprozessen in den – hinsichtlich der betrachteten Wirtschaftszweige und Länder – heterogenen Fallstudien nachzuzeichnen – auch wenn dies allein eine Publikation wert wäre. Wenn auch jeweils mit spezifischen Akzenten und vor dem Hintergrund unterschiedlicher theoretischer Perspektiven greifen die Autorinnen und Autoren drei Fäden der internationalen Forschung zur Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung auf und leisten zu jedem dieser Forschungsthemen theoretische, konzeptionelle und empirische Beiträge. Erstens wird nach den *Triebkräften und Reproduktionsbedingungen der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung* gefahndet. Neben dem allgemeinen Rationalisierungsziel der Kostenreduktion gerät dabei auch die Finanzialisierung der Unternehmensführung in den Blick. Dass kapitalistische Rationalisierungsbestrebungen und die Finanzialisierung zu den Triebkräften der Fragmentierung gehören, dürfte kaum überraschen. Unter den Bedingungen kapitalistischen Wirtschaftens zwingt der Wettbewerb auf Märkten Akteure zur permanenten Rationalisierung der eigenen Aktivitäten. Dieses Grundmerkmal kapitalistischer Ökonomien zeigt sich im Grunde in jedem Beitrag des Sammelbandes, von den global agierenden Automobilunternehmen und Logistikkonzernen bis zu den lokalen Kleinunternehmen im Globalen Süden oder den kommunalen Organisationen und öffentlichen Verwaltungen. Die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung ist in allen Fällen zumindest auch, häufig sogar primär eine Folge des Versuchs, Arbeitskosten zu reduzieren. Einerseits zeigt sich in den Fragmentierungsprozessen somit ein basales Kennzeichen kapitalistischen Wirtschaftens, andererseits wirkt die Fragmentierung auch verstärkend auf diesen Prozess. Die nachgeordneten Akteure reichen den Kostendruck der fokalen Akteure nämlich in der Regel nicht einfach weiter. Vielmehr sind die Entwicklungsdienstleister, Subunternehmen und lokalen Zulieferer im Norden wie im Süden selbst kapitalistische Akteure, die in einem harten, nicht selten von den Auftraggeberunternehmen instrumentalisierten Wettbewerb zueinander stehen und eigene Gewinnstrategien verfolgen – und damit den auf den eigenen Belegschaften lastenden Kostendruck noch verstärken.

In mehreren Beiträgen wird – neben dem Rationalisierungsstreben – ein zweiter Treiber der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung sichtbar,

und zwar die Finanzialisierung von Großunternehmen, die insbesondere in den 2000er Jahren an Geschwindigkeit gewonnen hat. Zum einen verstärkt die Orientierung an den Renditeerwartungen von Aktionären und potenziellen Investoren den Rationalisierungsdruck. In mehreren Fällen sind es global operierende, finanzorientierte Konzerne, die die Fragmentierung vorantreiben und besonders starken Kostendruck auf die nachgeordneten Akteure ausüben. Dies zeigt sich zum einen bei den Automobil- und Logistikkonzernen, die ihre Strategien auch in den Globalen Süden tragen. Ein ähnlicher Effekt ist jedoch auch bei dem international tätigen Dienstleistungsunternehmen zu erkennen, das in der nowegischen Fallstudie die Reinigung von Zimmern einer nationalen Hotelkette übernommen hat. Auch dieses Unternehmen ist finanzorientiert und übt einen erheblichen Abwärtsdruck auf die Entgelte aus. Insofern bleiben die Auswirkungen der Renditeerwartungen der Finanzakteure nicht auf fokale Unternehmen an der Spitze der neuen Unternehmensnetzwerke beschränkt. Zum anderen – und dies ist ein Effekt, der in der soziologischen Forschung zur Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung noch nicht in der Tiefe diskutiert worden ist – prämiert die Finanzialisierung auch die Variabilisierung zukünftiger Kosten. Der Rückgriff auf Leiharbeit und Werkverträge sowie die Zusammenarbeit mit Zulieferern, Lieferanten und Dienstleistern ermöglicht es Großunternehmen, die eigenen Belegschaften unabhängig von den jeweils geltenden Kündigungsschutzbestimmungen schnell an die jeweilige Marktlage anzupassen. Wenn auch mit anderer Begründung, der systematische Rückgriff auf Befristungen in Universitäten erfüllt ein ähnliches Ziel: Das Personal kann – zumindest im Vergleich mit Festanstellungen – kurzfristig an Veränderungen des »Wissenschaftsmarkts« angepasst werden, an neue Forschungsfelder oder veränderte disziplinäre Konjunkturen.

Zweitens setzen sich die Beiträge mit den *Folgen der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung* für die Arbeitenden und die Interessenvertretungen auseinander. Die wohl auffälligste Konsequenz ist die systematische Zunahme arbeitsweltlicher Ungleichheiten. In allen Fallstudien gehen die Auslagerungen mit einer Zunahme von Entlohnungsungleichheiten und einem Anstieg von Beschäftigungsunsicherheit einher. Zwischen den verschiedenen Belegschaftsgruppen – den Festangestellten von Großunternehmen und öffentlichen Verwaltungen, den Beschäftigten von Dienstleistern und Zulieferern, den befristet Beschäftigten, den Leiharbeitenden, Werkvertragsbeschäftigten und Vertragsarbeiter/innen sowie den Solo-Selbständigen und informell Beschäftigten – besteht ein mehr oder weniger ausgeprägtes

Gefälle in der Bezahlung, der Beschäftigungssicherheit und häufig auch der Arbeitsqualität. Dies ist dort besonders auffällig, wo bei mehreren Arbeitgeber/innen beschäftigte, mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen ausgestattete oder verschiedenen Tarifverträgen unterliegende Gruppen im Arbeitsprozess nicht strikt getrennt sind und in direkter Nähe die gleiche Arbeit übernehmen. Als Folge der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung – so lassen sich die Befunde zuspitzen – bilden sich im Grunde überall *stratifizierte Belegschaften* heraus, die sich aus verschiedenen Klassen von Beschäftigten zusammensetzen, zwischen denen ein erhebliches Gefälle in den zentralen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen besteht und die sich nur allzu leicht in Konkurrenzverhältnisse um Zukunftschancen setzen lassen. Damit kein Missverständnis entsteht: Stratifizierung heißt nicht, dass die Beschäftigten zweiter und dritter Klasse sich zwangsläufig in relativer Armut befinden oder einer hohen Beschäftigungsunsicherheit ausgesetzt sind. Zwar ist dies insbesondere in geringqualifizierten Arbeitsmarktsegmenten und in Ländern des Globalen Südens – das zeigen die Beiträge des Bandes – häufig der Fall. Insbesondere in den Fällen, wo Höher- oder Hochqualifizierte wie Wissensarbeiter/innen oder Innovationsarbeitende Fragmentierungsprozessen unterliegen, sind die Verdienste der nachgeordneten Belegschaften jedoch nicht automatisch im Bereich von Armutslöhnen oder zumindest der Armutsgefährdung. Die Stratifizierung in den Belegschaften ist als relationaler Prozess zu verstehen. Im Vergleich mit den jeweiligen primären Beschäftigtengruppen sind die Beschäftigten nachgeordneter Klassen schlechter gestellt. Und es ist der Vergleich mit den über- und untergeordneten Beschäftigtengruppen im Nahbereich, der von den meisten Individuen zur arbeitsweltlichen Selbstverortung herangezogen wird und der die Basis für die Formulierung von Aufstiegshoffnungen und Abstiegsängsten bildet. Und auch wenn der Fokus der Beiträge auf der Sphäre der Erwerbsarbeit liegt, die Folgen der Fragmentierungsprozesse also vor allem im Bereich von Arbeit und Beschäftigung gesucht werden: In mehreren Beiträgen deutet sich an, dass die Konsequenzen der Zunahme arbeitsweltlicher Ungleichheiten und der Verbreitung von Unsicherheit nicht auf die Erwerbsarbeit beschränkt bleiben, sondern bis in die Reproduktionsarbeit und die Lebensführung hinein reichen. Damit spricht einiges dafür, dass die Forschung zur Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung – wie von der Prekarisierungs- und Informalisierungsforschung vorgemacht – von einem systematischen Blick über den Tellerrand der Erwerbsarbeit hinaus profitieren könnte.

Die Stratifizierung der Belegschaften durch die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung stellt auch die Interessenvertretungen vor Herausforderungen – und zwar im Globalen Norden und Süden. Fast zwangsläufig beeinträchtigt die Aufspaltung ehemals integrierter Belegschaften die Durchsetzungsfähigkeit sowohl der betrieblichen als auch der überbetrieblichen Interessenvertretungen. Fragmentierte Belegschaften – so möchte man zuspitzen – bilden den Nährboden für Konkurrenzverhältnisse und Distinktionskämpfe, die die Formulierung und Durchsetzung gemeinsamer, unterschiedliche Teile fragmentierter Belegschaften zusammenführender Interessen erschweren. Unabhängig davon, ob es sich bei den auslagernden Organisationen um global agierende Konzerne, um nationale Großunternehmen oder um kommunale Verwaltungen handelt, die Kontrolle über die Art der Zusammenarbeit mit Zulieferern, Lieferanten und Dienstleistern wird auch dazu genutzt, die Konkurrenz unter diesen zu forcieren – immer mit dem Ziel, »marktgerechte« Preise zu erzielen. Aufgrund der Verstärkung der Konkurrenz unter den verschiedenen Belegschaftsteilen sehen sich die Interessenvertretungen im Grunde zu immer neuen Zugeständnissen gezwungen.

Auch wenn der Fokus der Beiträge auf den Treibern und Folgen der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung liegt: Aus den Analysen lässt sich auch einiges über jene *Bewältigungsmuster und Strategien* lernen, mit denen Arbeitende und Interessenvertretungen die Auswirkungen der Fragmentierung zu bearbeiten suchen. Zum Teil explizit, zum Teil implizit gehen die Beiträge davon aus, dass weder die Interessenvertretungen noch die Arbeitenden den arbeitsweltlichen Umbrüchen rein passiv gegenüberstehen. Dabei zeigt sich, dass die individuellen Bewältigungsmuster und kollektiven Strategien, mit denen Arbeitende und Interessenvertretungen auf die Fragmentierungsprozesse und die Konkurrenzbeziehungen reagieren, nicht immer gegen die Fragmentierung wirken. In mehreren Fallstudien des Bandes wird nämlich deutlich, dass die Arbeitenden und auch die Interessenvertretungen zum Teil Spaltungsprozesse in den Belegschaften reproduzieren oder gar verstärken. Um keine Missverständnisse hervorzurufen: Die Fallstudien zeigen auch, dass Arbeitende und Interessenvertretungen sehr wohl in der Lage sind, der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung Grenzen zu setzen oder zumindest solidarisch einzuhegen, die Analysen fördern jedoch auch solche Fälle zu Tage, in denen Arbeitende mit Distinktionsstrategien und Interessenvertretungen mit allein auf Kernbelegschaften

fokussierten Ansätzen bestehende Gräben vertiefen oder sogar neue Spaltungslinien hervorbringen. Dies ist natürlich besonders in jenen Fällen relevant, in denen die Prozesse der organisationalen Fragmentierung auf eine bereits im Vorfeld entlang von ethnischen, qualifikatorischen oder auch arbeitsinhaltlichen Kategorien stratifizierte Belegschaft treffen. Dort, wo Interessenvertretungen an überholten Ansätzen festhalten und ihre Aktivitäten auf die Beschäftigten erster Klasse konzentrieren, laufen sie Gefahr nicht nur ihre Machtbasis zu verlieren, sondern auch jene arbeitsweltlichen Zentrifugalkräfte zu stärken, die der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung zugrunde liegen. Angesichts der unaufhaltsam weiter fortschreitenden Fragmentierungsprozesse stellt die Formulierung eines inklusiven Ansatzes der Interessenvertretung eine voraussetzungsvolle Aufgabe dar. Wollen die Interessenvertretungen – darauf deuten zumindest die Befunde der Beiträge des Sammelbandes hin – nicht zu Klientelorganisationen mit beschränkter Macht werden, erscheint ein auf die Ent-Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung zielender inklusiver Interessenvertretungsansatz jedoch alternativlos zu sein.

2. Zu den Beiträgen des Bandes

Der Band versammelt unterschiedliche theoretische, konzeptionelle und methodische Perspektiven auf Fragmentierungsprozesse in Belegschaften – und dies aus höchst unterschiedlichen Arbeitsfeldern und aus Ländern sowohl des Globalen Nordens als auch des Südens. Bei aller Heterogenität: Gemeinsam ist den in diesem Band versammelten Artikeln, dass sie empirisch reichhaltige Analysen von Fragmentierungsprozessen – ihren Triebkräften und Implikationen für die Arbeitenden und Interessenvertretungen sowie deren Bewältigungsmuster und Gegenstrategien – liefern, ohne dabei die theoretischen Schlussfolgerungen und gesellschaftspolitischen Implikationen aus dem Blick zu verlieren. Jeder Beitrag kann deswegen als eigenständige empirische Studie eines konkreten Falls gelesen werden, aber auch ins Gespräch mit anderen Beiträgen gesetzt werden.

Hajo Holst, Hendrik Brunsen, Ingo Matuschek und Steffen Niehoff untersuchen die Externalisierung von Innovationsarbeit in der Forschung & Entwicklung eines deutschen Automobilunternehmens. Ausgangspunkt der Analyse ist

die konzeptionelle Unterscheidung zwischen zwei Logiken der Externalisierung, die jeweils von spezifischen Zielen angetrieben werden und die unterschiedliche Auswirkungen auf die Außengrenzen des Unternehmens und die Arbeitenden haben. Die externe Externalisierung setzt an den Rändern der Organisationen an und verschiebt im Versuch, die Arbeitskosten zu verringern, die Lage der Außengrenzen sukzessive in Richtung dessen, was in der Organisation als »Kern« gilt. Die interne Externalisierung durch den Einsatz externer Arbeitskräfte wirkt hingegen direkt auf die Kernbereiche. Der Rückgriff auf Leiharbeitende und Werkvertragsbeschäftigte zielt hier auf eine Variabilisierung künftiger Ausgaben. Die Analyse zeigt nicht nur, dass die Forschung & Entwicklung im Hinblick auf die Externalisierung von Arbeit den Produktionsbereichen in nichts nachsteht. Es wird zudem deutlich, dass die zwei Externalisierungslogiken in den Vorstellungen einer rationalen Arbeitsorganisation zusammenlaufen und im Zusammenspiel neue Ungleichheiten hervorbringen.

In ihrer Analyse der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung in einem argentinischen Automobilcluster arbeiten *Stefan Schmalz*, *Natalia Berti*, *Madeleine Holzschub*, *Johanna Sittel* und *Claudia Tomadoni* heraus, dass die Strategien der internationalen OEM und der lokalen Zulieferer eine abgestufte Hierarchie von Beschäftigtengruppen hervorbringt. Je weiter man sich vom Kern – den Festangestellten der OEM – entfernt, desto größer ist Prekarität und desto umfangreicher ist die Informalisierung von Arbeit. Die Autor/innen zeigen aber auch, dass die Ähnlichkeiten mit Fragmentierungsprozessen im Globalen Norden aufweisende Hierarchisierung von Beschäftigten nicht zwangsläufig die gleichen Wirkungen im Globalen Süden entfaltet. Vor dem Hintergrund eines nur rudimentär ausgebauten Wohlfahrtsstaates und eines großen Sektors der Informalität bilden sich spezifische Bewältigungsstrategien heraus, die häufig aktiv den gesamten Haushaltskontext einbeziehen – und die damit die Grenzen zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit überschreiten und sich nicht allein auf der individuellen Ebene analysieren lassen.

Kristina Håkansson und *Tommy Isidorsson* setzen sich in ihrem Beitrag mit der Beschäftigungssituation von Leiharbeitenden in Schweden auseinander. Die Regulierung der Leiharbeit in Schweden, dem Prototyp des universalistischen sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates mit starken Gewerkschaften, unterscheidet sich in einigen Punkten von dem gesetzlichen Rahmen in kontinentaleuropäischen Ländern. So ist die Gleichstellung in der Entloh-

nung mit den Festangestellten des Einsatzbetriebes per Tarifvertrag festgeschrieben. Im Vergleich mit ihren deutschen Kolleg/innen müssen schwedische Leiharbeitende somit kaum Entgelteinbußen hinnehmen. Trotzdem – das zeigen Håkansson und Isidorsson – ist die Leiharbeit auch in Schweden mit Unsicherheiten belegt. In einsatzfreien Zeiten erhalten die Leiharbeitenden den tarifvertraglich festgesetzten »Garantielohn«, der unter dem Lohnniveau der meisten Einsatzbranchen liegt, außerdem kommen Leiharbeitskräfte nur selten in den Genuss von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Jörg Nowak untersucht Streiks und Unruhen in der indischen Automobilindustrie. Dabei nimmt er die Auseinandersetzungen in dem größten PKW-Hersteller Maruti Suzuki India Limited 2011/12 in den Blick. Dieser Fall ist für eine Analyse der Folgen von Fragmentierungsprozessen besonders interessant, zeigen sich in der Entwicklung der Streiks doch die für Indien charakteristischen Beziehungen zwischen mit unterschiedlichen Rechten ausgestatteten Beschäftigtengruppen, in diesem Fall den festangestellten Arbeiter/innen des Herstellers und den so genannten contract workers. Zwischen beiden Gruppen besteht ein erhebliches Gefälle in der Entlohnung und der rechtlichen Absicherung. Zudem werden Festangestellte und contract workers nicht von den gleichen Gewerkschaften vertreten. Das Besondere der untersuchten Unruhen liegt – diesen Punkt hebt Nowak heraus – in der Tatsache, dass Festangestellte trotz divergierender Interessen und unterschiedlicher Gewerkschaftsorganisationen zum ersten Mal gemeinsam agierten und solidarische Forderungen entwickeln.

Der italienische Arbeitsmarkt steht im Zentrum des Beitrages von *Valeria Pulignano*. Die Autorin nimmt die Arbeitsmarktreformen seit den späten 1990er Jahren in den Blick. Obwohl ins Leben gerufen, um durch die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen die Krise auf dem italienischen Arbeitsmarkt zu lösen und den Berufseinstieg junger Arbeitender und die Wiedereingliederung von Langzeiterwerbslosen zu erleichtern, tragen die Reformen zur Segmentierung des Arbeitsmarktes und zur Verfestigung von Prekarität bei. Die Autorin diagnostiziert die Herausbildung eines »Karusells von Arbeitsmarktfragmentierung, Prekarität und Instabilität«, dem gerade junge und gering qualifizierte Arbeitskräfte kaum entkommen können. Verantwortlich für diese Entwicklung ist die Einseitigkeit der Reformen: Während der Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse liberalisiert wurde, sind komplementäre Reformen der sozialen Sicherung bisher ausgeblieben. Aus diesem Grund treiben die Arbeitsmarktreformen die

Fragmentierung des italienischen Arbeitsmarktes mit an – und damit eine Zunahme von Ungleichheiten und die Verfestigung von Prekarität.

Hajo Holst und *Ingo Singe* analysieren die Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung in der deutschen Paketzustellung. Dabei zeigen sie, dass das Feld in vier ungleiche Arbeitswelten gespalten ist – und dass diese Spaltung auf die Externalisierungsstrategien der global operierenden Logistikkonzerne zurückzuführen ist. Zwar verrichten die Zusteller/innen in allen Welten die gleiche Arbeit und das auch häufig im Namen derselben Logistikkonzerne, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weisen jedoch ein erhebliches Gefälle auf. Die besten Bedingungen genießen dabei (noch) jene Zusteller/innen, die direkt bei der ehemaligen Postorganisation DHL beschäftigt sind. Im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit und die Qualität der Arbeit ähnlich gestellt, aber mit geringerer Bezahlung, sind die Festangestellten der konkurrierenden Logistikkonzerne. Allerdings bilden diese beiden Gruppen nicht die Mehrheit der Paketzusteller/innen in Deutschland. Das Gros ist bei kleinen Subunternehmen beschäftigt, die im Namen der Logistikkonzerne die Zustellung übernehmen, und muss Abstriche bei der Entlohnung und auch eine Informalisierung von zentralen Elementen der Arbeitsregulierung hinnehmen.

Die Beschäftigungsstrategien von kleinen Agenturen in der Berliner Kreativwirtschaft sind Gegenstand des Beitrages von *Alexandra Manske* und *Hendrik Brunsen*. Zwar existieren auch in der Kreativwirtschaft große Player, zahlenmäßig dominiert wird das Feld jedoch von kleinen Agenturen, deren Belegschaften sich aus wenigen festen Mitarbeiter/innen und einem größeren Kreis von freien Mitarbeiter/innen zusammensetzen, wobei unter letzteren häufiger noch zwischen »festen Freien« und »freien Freien« unterschieden wird. Manske und Brunsen nutzen eine Fallstudie, um den Umgang kleiner Agenturen mit der hohen Marktunsicherheit und der Abhängigkeit von großen Auftraggebern zu analysieren und die für die Kreativwirtschaft typische Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung in der Dynamik des Feldes zu kontextualisieren. Aus der Sicht der Agentur gilt es, das Spannungsverhältnis zwischen marktgetriebenen Flexibilitätserfordernissen einerseits und den Stabilitätsbedingungen der sozialen Ordnung immer wieder neu zu bearbeiten. Für die Arbeitenden ist die Kreativarbeit arbeitsinhaltlich attraktiv, die Solo-Selbständigkeit jedoch mit Unsicherheit verbunden.

Carmen Ludwig und *Edward Webster* nehmen die Folgen der Privatisierung der kommunalen Müllabfuhr und Straßenreinigung in Johannesburg, Südaf-

rika, in den Blick. Anfang der 2000er Jahre lagerte die Kommune beide Bereiche an einen externen Dienstleister aus, um die Kosten der Müllabfuhr und Straßenreinigung zu senken. Im Gefolge der Ausgliederung bildeten sich multiple Spaltungen in der ehemals relativ homogenen Belegschaft heraus – mit zum Teil dramatischen Unterschieden in der Entlohnung, der Beschäftigungssicherheit und auch den Arbeitsbedingungen. Neben den Festangestellten des Dienstleisters, überwiegend ehemalige kommunale Beschäftigte, sind in die Müllabfuhr und die Straßenreinigung der größten Stadt Südafrikas die Belegschaften zahlreiche Subunternehmen und unterschiedliche Gruppen von Leiharbeitenden eingebunden. Ludwig und Webster beziehen auch die Strategien der Interessenvertretungen in ihre Analyse mit ein. Dabei wird auch sichtbar, dass die Gewerkschaften unter spezifischen Bedingungen in der Lage sind, durch inklusive Interessenvertretungsansätze die Herausbildung von Solidarität zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu fördern – und damit den Keim der Konkurrenz einzuhegen, der in der Fragmentierung von Arbeit und Beschäftigung angelegt ist.

David Jordbun-Lier legt in seinem Beitrag eine Fallstudie aus dem norwegischen Hotelsektor vor. Arbeitssoziologisch und sozialpolitisch informierte Leser/innen werden überrascht sein, dass selbst in einem universalistischen Wohlfahrtsstaat mit weiterhin einflussreichen Gewerkschaften und weitreichender Tarifbindung Fragmentierungsprozesse in den Belegschaften zu beobachten sind: In der untersuchten Hotelkette werden zahlreiche Dienstleistungstätigkeiten, unter anderem die Zimmerreinigung, inzwischen vollständig von fremden Anbietern übernommen. Für das Unternehmen senkt das Outsourcing die Kosten und erhöht zugleich die Berechenbarkeit der Kosten. Die Fallstudie ist jedoch nicht nur aufgrund ihrer Lokalisierung in einem universalistischen Wohlfahrtsstaat interessant, sie untersucht auch die Interaktionen zwischen »alten« und »neuen« Spaltungen in der Belegschaft. Durch das noch relativ junge Outsourcing werden nämlich neue Fragmentierungslinien in die bereits seit langem von Ungleichheiten gekennzeichnete und ethnisch geschichtete Belegschaften des Hotelgewerbes eingezogen.

In ihrem Beitrag zu den Personalstrategien österreichischer Universitäten zeigen *Susanne Pernicka*, *Günter Hefler* und *Astrid Reichel* dass – durchaus vergleichbar zur Lage in Deutschland – die Belegschaften in diesem wissensintensiven Sektor von multiplen Fragmentierungslinien geprägt werden. Neben den verstetigten Professor/innen findet sich die deutlich größere Gruppe wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen, unter denen die Mehrheit sich

in befristeten Beschäftigungsverhältnissen befindet. Zwar wurde der personalpolitische Spielraum österreichischer Universitätsleitungen vor einigen Jahren durch eine Reform des gesetzlichen Rahmens erhöht, die vergleichende Analyse der Personalstrategien von fünf großen Universitäten zeigt, dass die Leitungen bis heute sehr zurückhaltend mit Verstetigungsmöglichkeiten umgehen und sich der rhetorische Bezug auf eine »ausgewogene Personalstruktur« nicht immer in konkreten Beschäftigungsentscheidungen widerspiegelt. Die Autor/innen zeigen zudem, dass sich »geteilte Eckpunkte« der universitären Personalpolitik identifizieren lassen, die eine Prekarisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses befördern.

*Der Autor dankt Hendrik Brunsen und Steffen Niehoff
für ihre hilfreichen Anmerkungen.*

Literatur

- Bahn Müller, Reinhard/Fisecker, Christiane (2003), *Dezentralisierung, Vermarktlichung und Shareholderorientierung im Personalwesen. Folgen für die Stellung und das Selbstverständnis des Personalwesens und die Interaktionsmuster mit dem Betriebsrat*. Ein Literaturbericht, Tübingen: FATK.
- Bauman, Zygmunt (2003), *Flüchtige Moderne*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006), *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Borras, Michael/Zysman, John (1997), *Wintelism and the Changing Terms of Global Competition: Prototype of the Future?* Working Paper 96. Aalborg: Aalborg University.
- Borras, Michael/Ernst, Dieter/Haggard, Stephan (2000), *International production networks in Asia: rivalry or riches?* London: Routledge.
- Burchardt, Hans-Jürgen/Peters, Stefan Peters/Weinmann, Nico (2013, Hg.), *Arbeit in globaler Perspektive. Facetten informeller Beschäftigung*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Cerda Becker, Claudia/Sittel, Johanna/Schmalz, Stefan Schmalz (2015, Hg.), *Grauzonen der Arbeit*, in: *Schwerpunktheft des Journals für Entwicklungspolitik* 31(4).
- Doellgast Virginia/Greer Ian (2007), *Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations*, in: *British Journal of Industrial Relations* 45(1), S. 55–76.
- Dörre, Klaus (2009), *Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus*, in: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*, Frankfurt a.M.: Campus, S. 35–64.

- Dörre, Klaus/Brinkmann, Ulrich (2005), Finanzmarkt-Kapitalismus: Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windolf, P. (Hg.): *Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 85–116.
- Flecker, Jörg (2009), Outsourcing, spatial relocation and the fragmentation of employment, in: *Competition & Change*, 3(3), 252–268.
- (2012), *Arbeit in Ketten und Netzen: die dynamische Vernetzung von Unternehmen und die Qualität der Arbeit*, Berlin: edition sigma.
- Flecker, Jörg/Holtgrewe, Ursula (2008), *Überbetriebliche Arbeitsteilung: Auslagerung von Unternehmensfunktionen und die Folgen für Arbeit und Beschäftigung*, FORBA-Schriftenreihe Nr. 02, Wien: FORBA.
- Fligstein, Neil (1990), *The Transformation of Corporate Control*, Harvard: Harvard University Press.
- Froud, Julie/Johal, Shukdev/Leaver, Adam/Williams, Karel (2006), *Financialization and Strategy. Narrative and Numbers*, London: Routledge.
- Gallas, Alexander/Herr, Hansjörg/Hoffer, Frank/Scherrer, Christoph (2015, Hg.), *Combating Inequality: The Global North and South*, London: Routledge.
- Gereffi, Gary/Humphrey, John/Sturgeon, Timothy (2005), The governance of global value chains, in: *Review of international political economy* 12(1), S. 78–104.
- Haidinger, Bettina/Schönauer, Annika/Flecker, Jörg/Holtgrewe, Ursula 2014: Value chains and networks in services – crossing borders, crossing sectors, crossing regimes? in: Hauptmeier, Marco/Vidal, Matt (Hg.): *Comparative Political Economy of Work*, Houndmills (Palgrave Macmillan), S. 98–112.
- Hauf, Felix (2016), *Beyond Decent Work. The Cultural Political Economy of Labour Struggles in Indonesia*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Helfen, Markus/Nicklich, Manuel/Sydow, Jörg (2016), Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? In: *Industrielle Beziehungen* 23(3): S. 280–308.
- Helper, Susan/MacDuffie, John Paul/Sabel, Charles (2000), Pragmatic Collaborations: Advancing Knowledge While Controlling Opportunism, in: *Industrial and Corporate Change* 9(3), S. 443–488.
- Herrigel, Gary/Wittke, Volker (2005), Varieties of Vertical Disintegration: The Global Trend Toward Heterogeneous Supply Relations and the Reproduction of Difference in US and German Manufacturing, in: Morgan, Glenn/Whitley, Richard/Moen, Eli (Hg.): *Changing Capitalisms? Internationalization, Institutional Change, and Systems of Economic Organization*, Oxford: Oxford University Press, S. 312–351.
- Holst, Hajo (2014), »Commodifying Institutions« – Vertical Disintegration and Institutional Change in German Labour Relations, in: *Work, Employment and Society* 28(1), S. 3–20.
- Jacoby, Sanford M. (1985), *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in the Twentieth Century*, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

- Kocka, Jürgen (1981), Großunternehmen und der Aufstieg des Manager-Kapitalismus im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert: Deutschland im internationalen Vergleich, in: *Historische Zeitschrift* 232, S. 39–60
- (1990), Heimarbeiter und Hausindustrie: Handwerkliche Tradition und kapitalistische Dynamik, in: Ders., *Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert*. Berlin: Dietz-Verlag, S. 221–294.
- Lazonick, William/O’Sullivan, Mary (2000), Maximizing Shareholder Value. A New Ideology for Corporate Governance, in: *Economy and Society* 29(1): 13–35.
- Lüthje, Boy/Butollo, Florian (2017), Why the Foxconn Model Does Not Die: Production Networks and Labour Relations in the IT Industry in South China, in: *Globalizations* 14(2), S. 216–231.
- Lutz, Burkhard (1984), *Der kurze Traum immervähernder Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Marchington, Mick/Grimshaw, Damian/Rubery, Jill (2004), *Fragmenting work: blurring organizational boundaries and disordering hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- Piore, Michael J./Sabel, Charles F. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for prosperity*, New York: Basic Books.
- Portes, Alejandro/Sassen, Saskia (1987), Making It Underground: Comparative Materials on the Informal Sector in Western Market Economies, in: *American Journal of Sociology* 93(1), S. 30–61.
- Powell, Walter M. (1990), Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization, in: *Research in Organizational Behavior* 12, S. 295–336
- Rainnie, Al/Herrod, Andrew/McGrath-Champ, Susan (2013), Global production networks, labour and small firms, in: *Capital & Class* 37(2), S. 177–195.
- Rubery, Jill/Carroll, Marilyn/Cooke, Fang Lee/Grugulis, Irena/Earnshaw, Jill (2004), Human resource management and the permeable organization: The case of the multi-client call centre, in: *Journal of Management Studies*, 41(7), S. 1199–1222.
- Sassen, Saskia (2000), Informalization: Imported Through Immigration or a Feature of Advanced Economies? in: *Working USA* (3)6, S. 6–26.
- Sennett, Richard (2007), *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin: Berliner Taschenbuch-Verlag.
- Snow, Charles C./Miles, Raymond E./Coleman, Henry J. (1992), Managing 21st century network organizations, in: *Organizational Dynamics* 20(3), S. 5–20.
- Sombart, Werner (1891), Die Hausindustrie in Deutschland, in: *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik* 4, S. 103–156.
- (1900), Hausindustrie, in: *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, 2. Auflage, Jena: Fischer, S. 1138–1169.
- Tolliday, Stephen/Zeitlin, Jonathan (1987), *The Automobile industry and its workers: between Fordism and flexibility*. New York: St. Martin’s Press.