

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.

Hajo Holst (Hg.)

Fragmentierte Belegschaften

Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit
in globaler Perspektive

Unter Mitarbeit von Madeleine Holzschuh

Campus Verlag
Frankfurt/New York

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

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 Brunen, Ingo Matuschek, Steffen Niehoff</i>	

Unsicherheit als Alltagserfahrung: Abgestufte Beschäftigungshierarchien im Wertschöpfungssystem Automobil in Argentinien.....	69
<i>Stefan Schmalz, Natalia Berti, Madeleine Holzschuh, 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 Paketzustellung165
Hajo Holst und Ingo Singe

Informelle Beziehungen als Flexibilitätsressource
auf Projektarbeitsmärkten: Zur Sozialordnung
einer Designagentur191
Alexandra Manske und Hendrik Brunsen

Zwischen inklusiver und exklusiver Solidarität: Die Fragmentierung
kommunaler Beschäftigung in Johannesburg217
Carmen Ludwig und Edward Webster

Flexibilisierung als Fragmentierung: Der Kampf
gegen Outsourcing im norwegischen Hotelsektor245
David Jordbus-Lier

Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten:
Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen,
institutionalisierten Leitbildern und Praktiken269
Susanne Pernicka, Astrid Reichel, Günter Hefler

Autorinnen und Autoren305

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-Selbstständige. 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., Bahn Müller/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 (Borrus 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 ausgestatte 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.