

Holst, Hajo (Hrsg.): *Fragmentierte Belegschaften. Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive. Unter Mitarbeit von Madeleine Holzschuh*. Frankfurt am Main: Campus Verlag 2017. ISBN: 978-3-593-50024-9; 308 S.

Rezensiert von: Jürgen Schmidt, IGK Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive, Humboldt-Universität zu Berlin / Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit (IGZA)

Herausgeber Hajo Holst verweist in seiner Einleitung zu dem Buch „Fragmentierte Belegschaften“ auf die historische Dimension der Thematik von „Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive“. Die sich in den letzten rund drei Jahrzehnten abzeichnenden Tendenzen einer Ausgliederung von Arbeitsprozessen aus Unternehmen zeige einen grundsätzlichen Wandel der Betriebs- und Arbeitsorganisation wie sie sich im Fordismus an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert etabliert habe. Das dort praktizierte „stillbildende“ Modell der integrativen Großunternehmen befinde sich in Auflösung. Das Ideal (und die Praxis) der dauerhaften Beschäftigung in einem (Groß-)Unternehmen oder in der öffentlichen Verwaltung werde zurückgedrängt. Blicke man dagegen weiter zurück, erschienen viele der in dem Sammelband vorgestellten Beschäftigungsformen als eine Art Rückkehr in vor-fordistische Zeiten. Die Hausindustrie der proto- und frühindustriellen Zeit taucht gewissermaßen als Referenzpunkt für heutige Entwicklungen wieder auf.

Obwohl diese historische Perspektive in den folgenden Beiträgen des Sammelbandes nicht wirklich aufgegriffen wird, ist der soziologische Zugriff auf sich wandelnde Arbeitswelten unserer Gegenwart auch für Historikerinnen und Historiker informativ und lesenswert: Gerade weil er – wenngleich indirekt – Fragen nach Vergleichsmöglichkeiten über lange Zeiträume hinweg aufwirft.

Neben der Einleitung von Holst enthält der Band zehn Beiträge, die in zwei Kapitel gegliedert sind. Die Aufsätze in Kapitel I behandeln Fragmentierungsprozesse in der Industrie, wobei hier mit drei Beiträgen die

Automobilindustrie überwiegt. Hinzu kommen Fallstudien zur Leiharbeit und zu atypischen Beschäftigungen in Schweden und Italien. In Kapitel II stehen die Entwicklungen in der Dienstleistungsbranche im Zentrum. Die dabei untersuchten Dienstleistungen umfassen die Paketzustellung sowie die Arbeit in einer Designagentur in Deutschland, die Hotelbranche in Norwegen, die kommunale Müllabfuhr in Johannesburg und die Wissenschaftslandschaft Österreichs. Mit Südafrika, Indien und Argentinien werden drei außereuropäische Fallbeispiele einbezogen. Alle Beiträge orientieren sich an den Fragen nach den Triebkräften, Folgen und Bewältigungsmustern der Fragmentierung der Belegschaften. Methodisch arbeiten die meisten Beiträge mit Interviews und benutzen eine Vielzahl an Quellen. Alle zehn Fallbeispiele werden in einen breiteren Kontext eingebettet und (jüngere) historische Entwicklungen aufgezeigt.

Ein Beitrag widmet sich der Externalisierung von Arbeitsprozessen in den Entwicklungs- und Forschungsabteilungen von Automobilunternehmen. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die Ausgliederung von Arbeitsprozessen in diesen Unternehmensbereichen in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Im Unternehmen selbst sollen nur noch jene Tätigkeiten von eigenen Mitarbeitern ausgeführt werden, die eine „dauerhafte Wertschöpfung“ versprechen (S. 35). Da die „ausgelagerten“ Beschäftigten keineswegs räumlich vom Kern der Beschäftigten separiert sein müssen, nehmen die Beschäftigten die Belegschaft als Zwei-Klassen-Gesellschaft wahr, die zu einem „Zerwürfnis“ führe, wie es ein Interviewpartner beschrieb.

Diese Erfahrung durchzieht alle Fallbeispiele. Dennoch werden die Unterschiede deutlich. In Argentinien für einen globalen Automobilkonzern zu arbeiten, garantiert ein deutlich höheres Prestige, relative Sicherheit und höhere Löhne als im Landesdurchschnitt. Doch andererseits gilt auch hier, dass einfache Zulieferarbeit für Gummi- oder Metallteile in quasi hausindustriellen Familienbetrieben in prekärer Beschäftigung erledigt wird. In einer indischen Autofabrik des Unternehmens Maruti Suzuki gelang es in einer Streikbewegung 2011/2012, Festangestellte und Vertragsarbei-

ter für einen gemeinsamen Streik zu mobilisieren. Doch eine Integration der „contract worker“ in die Gewerkschaftsorganisation erfolgte nicht, da die Vertragsarbeiter fürchteten, bei einem Gewerkschaftseintritt ihren Job zu verlieren.

Im Vergleich zu der Situation in den Ländern des globalen Südens erscheint dagegen Leiharbeit in Schweden als geradezu paradiesisch: Erst seit 1993 überhaupt zugelassen, regelt ein Gesetz, dass weder bei den Beschäftigungs- noch bei den Arbeitsbedingungen zwischen den Festangestellten und den Leiharbeitern Unterschiede gemacht werden dürfen. Die rund 70.000 registrierten schwedischen Leiharbeiter im Jahr 2013 (1,5% aller Beschäftigten) dienen daher vor allem den Unternehmen als Puffer bei Nachfrageschwankungen. Die italienischen Reformen seit den 1990er-Jahren mit der Befürwortung atypischer Beschäftigung waren zwar dazu gedacht, jungen Menschen den Weg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, in der Praxis und im Ergebnis führten sie zu steigenden Beschäftigungsrisiken für junge Berufstätige.

Unsichere Beschäftigung, geringe Entlohnung sowie die Spaltung der Belegschaften sind auch die zentralen durchgängigen Merkmale der untersuchten Dienstleistungsbranchen. Gleichzeitig machen die Beiträge auch die verschiedenen Abstufungen sichtbar. Ob ein Paketzusteller bei dem DHL-Mutterkonzern beschäftigt ist, als Subunternehmer arbeitet oder als „Selbstfahrer“ ausgebeutet wird, macht fundamentale Unterschiede. Auch werden die fragmentierten, flexiblen Beschäftigungsverhältnisse höchst unterschiedlich wahrgenommen. In der untersuchten Design- und Kommunikationsagentur herrschten „sozialmoralisch unterlegte Sozialbeziehungen vor“, die einem Mitarbeiter „eher manchmal was Familiäres als was Bürohaftes“ (S. 205) vermittelten. Schließlich zeigen die Beiträge über die norwegische Hotellerie und die südafrikanische Müllentsorgung, dass Gewerkschaftsarbeit zwar in fragmentierten Belegschaften äußerst schwierig ist und sich ihr Hindernisse in den Weg stellen. Andererseits sind Solidaritätsbeziehungen, gemeinsame Organisationsbemühungen und Streikaktivitäten über die strukturellen Gräben in den Belegschaften hinweg durch-

aus möglich. Im Fall von Johannesburg gelang es den Gewerkschaften sogar, einen Teil der Leiharbeiter und in Subunternehmen Tätigen „in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis“ der kommunalen Müllentsorgung zu übernehmen (S. 238).

Greift man die in der Einleitung vorgestellten drei Fragen auf, stellen sich – „kaum überraschen[d]“ – die „kapitalistischen Rationalisierungsbestrebungen“, die „Orientierung an den Renditeerwartungen von Aktionären“ sowie das Bedürfnis der Unternehmen nach kurzfristigen Reaktionsmöglichkeiten auf Marktentwicklungen als die treibenden Kräfte der Fragmentierung dar (S. 18). Als Folge dieser Entwicklung bilden sich zergliederte Belegschaften mit Konkurrenz- und Abgrenzungsverhalten aus. Die Bewältigungsstrategien liegen einerseits in der Selbstausbeutung, der Mehrfachbeschäftigung, dem Aufbau eines familiären Einkommensmix sowie andererseits in einigen Fällen bei erfolgreichen kollektiven Interessenvertretungen.

Die in der Einleitung von Holst herausgehobene langfristige Abkehr von der lebenslangen Beschäftigung in einem Großunternehmen oder der öffentlichen Verwaltung in fordistischer Zeit hat sicherlich einen richtigen Kern. Doch sollten die Besonderheiten nicht außer Acht gelassen werden. Auch in der Hochindustrialisierung und im Fordismus war die Fragmentierung in Stammebelegschaften und fluktuierende Arbeitergruppen eine gängige Form der Arbeitsorganisation. Letztlich ist auch in der Forschung keineswegs ausgemacht, ob das Ideal des (lebenslangen) Normalarbeitsverhältnisses selbst in den drei wirtschaftlich erfolgreichen Jahrzehnten Europas nach dem Zweiten Weltkrieg – den „trente glorieuses“ – wirklich so prägend war wie lange vermutet.¹

Schließlich zur Frage des langfristigen Vergleichs. Erstens: Die Schwierigkeiten der Gewerkschaften zur Organisation von nicht oder nur vorübergehend betrieblich gebundenen Arbeitskräften durchzieht die Geschichte der Gewerkschaftsarbeit. Die Idee der inklusiven Solidarität war beispielsweise in der frühen Gewerkschaftsbewegung keineswegs selbst-

¹Johanna Muckenhuber / Josef Hödl / Martin Griesbacher (Hrsg.), Normalarbeit. Nur Vergangenheit oder auch Zukunft?, Bielefeld 2018.

verständlich, sondern ein langwieriger Prozess, der längst noch nicht abgeschlossen ist. Auch heute noch sind in den westlichen Industrieländern die wenigsten atypisch Beschäftigten, ganz zu schweigen von den Arbeitslosen, Gewerkschaftsmitglieder – in den Schwellenländern des globalen Südens die wenigsten informell Beschäftigten.

Zweitens: Für die Strategie der Existenzsicherung in Zeiten unsicherer Beschäftigung prägte in den 1970er-Jahren die Historikerin Olwen Hufton für die französischen Armen an der Wende zum 19. Jahrhundert den Begriff der „economy of makeshifts“², einer Ökonomie des Notbehelfs, in der die verschiedensten Einkommensressourcen eines Haushalts – von der Kleinkriminalität über die Armenunterstützung bis zur Erwerbsarbeit aller Familienangehörigen – gebündelt wurden.

Drittens bleibt die Frage nach den Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen der Hausindustrie der Protoindustrialisierung und heutigen Outsourcing-Praktiken. Die strukturellen Ähnlichkeiten der Abhängigkeitsverhältnisse, Unsicherheiten sowie eines Lebens am Rand des Existenzminimums sind zu erkennen. Andererseits sind die Arbeitsverhältnisse völlig anders eingebettet. Es fehlt – selbst in den meisten Ländern des globalen Südens – inzwischen die Verknüpfung zwischen Hausindustrie und Landwirtschaft. Trotz allen Rückbaus (oder schwachen Ausbaus) des Sozialstaats sind Absicherungsmechanismen heute anders organisiert und zugänglich. Und für manche Berufe und Beschäftigte stellen flexible Beschäftigungsverhältnisse eine freiwillig gewählte Form der Arbeit dar, die ihnen Chancen und Freiheit verspricht. Ob sich dieses Versprechen in einer finanziellen Sicherheit materialisiert, steht auf einem anderen Blatt. Zu diesen historisch vergleichenden Überlegungen angeregt zu haben, ist das Verdienst des Sammelbandes „Fragmentierte Belegschaften“.

HistLit 2018-3-148 / Jürgen Schmidt über Holst, Hajo (Hrsg.): *Fragmentierte Belegschaften. Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive. Unter Mitarbeit von Madeleine Holzschuh*. Frankfurt am Main 2017, in: H-Soz-Kult 14.09.2018.

²Olwen H. Hufton, *The poor of eighteenth-century France 1750-1789*, Oxford 1979.