

Kann die Fragmentierung von Arbeit soziale und politische Einstellungen beeinflussen?

*Lennart Schulze*¹

Zusammenfassung: In diesem Beitrag wird untersucht, inwiefern die Fragmentierung von Arbeit das Potenzial hat, soziale und politische Einstellungen von Arbeitnehmer:innen zu beeinflussen. Dafür wird ein Modell entwickelt, das diesen möglichen Einfluss über die politische Sozialisierung von Arbeitnehmer:innen an ihrem Arbeitsplatz beschreibt. In Interviews mit externen Lehrbeauftragten an Musikhochschulen, Unternehmensberater:innen sowie Leiharbeiter:innen in der Industrie wird dieses Modell erprobt. Dabei zeigt sich, dass Fragmentierung über verschiedenste Arbeitsplätze hinweg ähnlich erfahren wird. Darüber hinaus können Idealtypen des Umgangs mit dieser häufig negativ beschriebenen Erfahrung identifiziert werden. Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass Fragmentierung das Potenzial hat, die Sozialisation von Arbeitnehmer:innen systematisch zu beeinflussen und damit auch für die Erklärung von sozialen und politischen Einstellungen relevant sein könnte.

Abstract: This contribution investigates whether fragmentation of work can influence social and political attitudes of workers. To this aim, a model is developed that describes this possible influence via a process of (political) socialization of workers at their workplace. The model is tested in interviews with external lecturers at German musical arts universities, business consultants, and temporary agency workers in industry. Results indicate that fragmentation is experienced similarly across these diverse workplaces. Furthermore, different types of dealing with these – often negatively described – experiences are identified. In conclusion, this article argues that fragmentation has the potential to influence the socialization of workers systematically. Therefore, fragmentation might also be relevant for explaining social and political attitudes of workers.

¹ Lennart Schulze, European University Institute, E-Mail: lennart.schulze@eui.eu

1 Einleitung und Leitfrage dieses Beitrags

Flexibilisierung, Finanzialisierung, Feminisierung und Fragmentierung – diese vier Schlagworte beschreiben bedeutende Veränderungen von Arbeit und Arbeitserfahrungen in den letzten Jahrzehnten (Rubery 2015; Wolf 2019: 135). In der Soziologie werden diese Entwicklungen seit langem mit sozio-politischen Problemstellungen in Verbindung gebracht, etwa mit gesellschaftlicher Polarisierung sowie populistischen und autoritären Einstellungen. Hierbei lag der Fokus jedoch häufig auf der Flexibilisierung und der damit verbundenen Prekarität, die zu Gefühlen relativer Deprivation, Unsicherheit oder Kontrollverlusten führen können (z. B. Heitmeyer 2018; Nachtwey 2016; Sennett 1998; Standing 2011).

Dieser Beitrag will die oben genannte Forschung zum Einfluss von Flexibilisierung auf Gesellschaft und Politik ergänzen. Ziel ist es, eine Forschungslücke in Bezug auf Fragmentierung zu benennen und zu bearbeiten: Inwiefern hat Fragmentierung das Potenzial, zur Erklärung sozialer und politischer Einstellungen von Arbeitnehmer:innen beizutragen?

Im folgenden Abschnitt 2 wird zunächst die Fragmentierung von Arbeitsplätzen als Schlüsselkonzept des Beitrags definiert sowie der Fokus auf das Thema begründet. Im Anschluss werden in Abschnitt 3 der theoretische Hintergrund des Beitrags umrissen und die Forschungsfragen hergeleitet. Abschnitt 4 gibt einen Überblick über den methodischen Ansatz. In Abschnitt 5 werden die Ergebnisse der durchgeführten Interviews diskutiert.

2 Schlüsselkonzept: Fragmentierung von Arbeitsplätzen

Fragmentierung bezeichnet eine Abkehr von traditionellen Arbeitsverträgen, die zwischen einer Arbeitgeber:in und einer Arbeitnehmer:in als Vertragsparteien abgeschlossen werden. Diese Arbeitsverträge werden nur sog. internen Mitarbeiter:innen einer Organisation vorbehalten. Darüber hinaus greift die Organisation auf externe Mitarbeiter:innen zurück, als deren Auftraggeberin bzw. Kundin sie dann auftritt. Vor allem drei Konstruktionen sind hier von Bedeutung: Am meisten reguliert ist dabei (in Deutschland) die Zeitarbeit, bei der externe Mitarbeiter:innen von einem Zeitarbeitsunternehmen an eine Kundin „verliehen“ werden. Des Weiteren können auch Werk- oder Dienstleister („Auftragnehmer:in“) als Arbeitgeber:in der externen Mitarbeiter:innen auftreten, die dann einen festen Arbeitsvertrag mit dem Auftragnehmer haben, aber ihre Arbeit in der Kundenorganisation vollbringen. Außerdem können externe Mitarbeiter:innen als formal Soloselbstständige Leistungen bei der Kundin erbringen (Cappelli/Keller 2013; Holst 2017; Rubery 2015: 1).

Die genannten organisationalen Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen lassen die in diesem Beitrag fokussierten sog. fragmentierten Arbeitsplätze entstehen. Dabei handelt es sich um solche Arbeitsplätze, an denen interne und externe Mitarbeiter:innen an einem Ort zusammenarbeiten. Der Begriff des Arbeitsplatzes wird hierbei – neben seiner metaphorischen Bedeutung als Beschäftigungsverhältnis – explizit auch in seiner wörtlichen Bedeutung genutzt, um den (sozialen) Ort zu beschreiben, an dem Arbeitnehmer:innen ihrer Arbeit nachgehen und konkrete, alltägliche Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmer:innen oder Kund:innen machen.

2.1 Fragmentierung als Querschnittsphänomen

Eine zunehmende Verbreitung von fragmentierten Arbeitsplätzen wird in verschiedensten Berufen, Branchen und Schichten des Arbeitsmarktes beobachtet – unabhängig von (Aus-)Bildungsanforderungen, Gehaltsaussichten oder Sektoren (vgl. Holst 2017; Spreitzer et al. 2017). Beispiele gibt es unter anderem bei Arbeiter:innen in Industrie und Dienstleistung (etwa Goldschmidt/Schmieder 2017; Hertwig et al. 2015; Rogers 1995; Wolf 2019), bei Akademiker:innen in Lehre und Wissenschaft (z. B. Jambon 2015; Sukarieh/Tannock 2019), unter Ingenieur:innen (z. B. Wolf 2019) oder im Anwaltsberuf (Livni 2018). Diese Entwicklung geht häufig mit Einkommensverlusten für externe Mitarbeiter:innen einher (Appelbaum 2017; Goldschmidt/Schmieder 2017; Weil 2019: 152–158).

Fragmentierung ist als Konzept insofern absichtlich breit angelegt und umfasst – jedenfalls theoretisch – einen weiten Kreis an Arbeitnehmer:innen. Darin unterscheidet sich das Konzept von ähnlichen, aber beschränkten Ansätzen wie dem *Fissured Workplace* (Weil 2014), *Domestic Outsourcing* (Goldschmidt/Schmieder 2017) oder *On-Site Subcontracting* (Hertwig et al. 2015, 2018). Diese Ansätze gehen auf bestimmte Fälle von Fragmentierung ein, die mit bestimmten Sektoren oder Tätigkeiten und tendenziell mit Prekarität verbunden sind. Demgegenüber ermöglicht der Fokus auf das relativ breite Konzept der Fragmentierung, Effekte des Wandels der Arbeit über eine bestimmte soziale Position wie Prekarität hinaus zu untersuchen.

2.2 Besondere Eigenschaften fragmentierter Arbeitsplätze

Die alltäglichen Arbeitserfahrungen von (insbesondere externen) Arbeitnehmer:innen an fragmentierten Arbeitsplätzen unterscheiden sich in drei Kerneigenschaften von Arbeitserfahrungen in nicht-fragmentierten Arbeitsplätzen.

Erstens besteht aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen eine klare Trennung der Gruppen von internen und externen Mitarbeiter:innen. Externe dürfen nicht vollständig in die Weisungsstruktur der Kundenorganisation (die Arbeitgeberin der internen Mitarbeiter:innen) eingegliedert werden, da mit externen Mitarbeiter:innen ansonsten die gesetzlich gewünschte Schutzwirkung des Arbeitsrechts für Angestellte umgangen werden könnte (Cappelli/Keller 2013: 576). Daher erfahren externe Mitarbeiter:innen Ausgrenzung, bspw. durch den Ausschluss von Meetings, oder sichtbare Abgrenzungen, etwa durch andere Arbeitskleidung und Ausweise (z. B. Wong 2018).

Zweitens sind die persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz durch „strategische“ Interaktion gekennzeichnet, die von wirtschaftlichen Interessen motiviert ist. Da es sich bei der Integration von externen Mitarbeiter:innen in das Kundenunternehmen um eine Geschäftsbeziehung handelt, die externe und interne Mitarbeiter:innen in der Zusammenarbeit konkret operationalisieren müssen, ist zu erwarten, dass wirtschaftliche Interessen zumindest unterschwellig die Interaktion beeinflussen. Interne Mitarbeiter:innen werden ggf. nicht als „echte“ Kolleg:innen, sondern eher als Repräsentant:innen der Kundenfirma wahrgenommen. Persönliche und teilweise freundschaftliche Beziehungen zwischen internen und externen Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz sind dadurch unwahrscheinlicher (Garsten 2003: 252–254; Rogers 1995; Wilkin et al. 2018: 209–212).

Drittens sind fragmentierte Arbeitsplätze durch stärker ausgeprägte Macht- und Statushierarchien charakterisiert. Machtunterschiede sind im fragmentierten Arbeitsplatz strukturell angelegt, da externe Mitarbeiter:innen und ihre Bezahlung abhängig vom Wohlwollen der Kundenfirma und deren Repräsentant:innen – den internen Mitarbeiter:innen – sind. Darüber hinaus haben, insbesondere in Bezug auf Zeitarbeit, interne Mitarbeiter:innen häufig einen höheren sozialen Status (Boyce et al. 2007; von Hippel 2006).

3 Theoretischer Rahmen und Forschungsfragen

Dieser Artikel beschäftigt sich mit der Leitfrage, inwiefern Fragmentierung das Potenzial hat, zur Erklärung sozialer und politischer Einstellungen von Arbeitnehmer:innen beizutragen. Wie oben beschrieben, unterscheiden sich fragmentierte von nicht-fragmentierten Arbeitsplätzen durch die Arbeitserfahrungen der Arbeitnehmer:innen. Als Ausgangspunkt für den theoretischen Rahmen dieses Beitrags dient somit ein zentrales Argument der bisherigen Forschung zum Einfluss von Arbeitsplätzen auf soziale und politische Einstellungen: die Sozialisation von Arbeitnehmer:innen durch Erfahrungen am Arbeitsplatz und die Übertragung dieser Erfahrungen auf soziale und politische Fragestellungen (vgl. Greenberg et al. 1996; Kitschelt/Rehm 2014; Oesch 2006: 61; Stanojevic et al. 2020a, 2020b).

Allgemein bezeichnet Sozialisation den Prozess, in welchem Individuen soziale Kompetenzen aufbauen, indem sie die Normen, Werte, Ansichten und Einstellungen ihrer sozialen Bezugsgruppen erlernen. Auch Erwachsene können bspw. durch Arbeitserfahrungen noch sozialisiert werden (Lutfey/Mortimer 2006: 183–188; Schein 1988: 54). Es ist für verschiedene Theorien zur Sozialisation am Arbeitsplatz grundlegend, dass Menschen versuchen, sich den Werten und Normen am Arbeitsplatz anzupassen, um Unsicherheiten zu reduzieren oder ein positives Selbstbild zu bewahren. Letzteres kann in Gefahr sein, wenn Individuen in ihrem Status bedroht sind (vgl. Tajfel/Turner 1986, Social Identity Theory) oder wenn die Werte und Normen der Arbeitsstelle den eigenen entgegenstehen (Kramer 2010: 10–23).

Derartige Sozialisationserfahrungen können schließlich politische und gesellschaftliche Einstellungen beeinflussen (Kitschelt/Rehm 2014: 1676). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es um Dimensionen geht, die sowohl für das Arbeiten in (privatwirtschaftlichen) Organisationen als auch für die Organisation gesellschaftlicher und staatlicher Verhältnisse wichtig sind, wie Fragen zur Macht- und Ressourcenverteilung, zu Hierarchie oder dem Umgang mit verschiedenen sozialen Gruppen (Shepard 1987; Stanojevic et al. 2020b: 4).

3.1 Adaption der Theorie: Die Relevanz von Arbeitserfahrungen

Der theoretische Rahmen des Beitrags adaptiert insbesondere das Modell von Kitschelt und Rehm (2014) und überträgt dieses auf die Arbeitserfahrungen in fragmentierten Arbeitsplätzen. Das Modell bietet eine strukturierte Herangehensweise, um ausgehend von Arbeitserfahrungen Einstellungen zu erklären (vgl. ebd.: 1673–1674 für eine detailliertere Literaturübersicht zu verwandten theoretischen Ansätzen). Die Autoren gliedern Arbeitserfahrungen in zwei Dimensionen: eine vertikale, die die Autonomie und Macht von Individuen im Job beschreibt, sowie eine horizontale Dimension, welche die Aufgabenstruktur bzw. Arbeitslogik umfasst (Kitschelt/Rehm 2014: 1674–1676; vgl. Kohn 2001 für Autonomie). Ihre Definition

von Aufgabenstrukturen bzw. Arbeitslogik baut auf den Überlegungen von Oesch (2006: 61–71) auf. Unter Arbeitslogik versteht dieser die primäre Ausrichtung des Handelns an verschiedenen Arbeitsplätzen. Dabei stellt er vor allem drei Idealtypen vor: Die administrativ-organisationale Logik (z. B. Manager:innen) betont Hierarchie und ist auf Effizienz und den Erfolg der Organisation ausgerichtet. Die interpersonale Logik (z. B. Lehrer:innen) fokussiert einen offenen Austausch zwischen Individuen und ist somit auf die Definition und Lösung von Problemen von Klienten oder Kundinnen ausgerichtet. Die technische Logik (z. B. Ingenieur:innen) konzentriert sich auf die Lösung von fachlichen, technischen Problemen.

Einzelne Arbeitslogiken gehen mit bestimmten Arbeitserfahrungen einher. Diese sind durch den oben genannten Prozess der Sozialisierung und Generalisierung mit sozialen und politischen Präferenzen verbunden (Kitschelt/Rehm 2014: 1674). Beispielsweise stellen Kitschelt und Rehm (ebd.: 1678) die Hypothese auf, dass die Internalisierung einer strategischen, auf der Maximierung eigener Interessen beruhender Arbeitslogik sowie starke Hierarchien und größere Macht über Ressourcenverteilung, die bspw. für Arbeitserfahrungen von Manager:innen typisch sind, Präferenzen für Autorität stärken.

In diesem Beitrag wird die Argumentation der Autoren auf fragmentierte Arbeitsplätze übertragen. Das Hauptargument ist, dass fragmentierte Arbeitsplätze die von Oesch (2006: 61–71) beschriebene administrativ-organisationale Arbeitslogik betonen, insbesondere was die ausgeprägten Macht- und Hierarchieunterschiede zwischen ‚Kolleg:innen‘ sowie die strategische, auf Effizienz und den Erfolg der Kundenorganisation ausgerichtete Interaktion am fragmentierten Arbeitsplatz betrifft. Andererseits geht Fragmentierung darüber hinaus, vornehmlich was die deutliche Trennung zwischen Externen und Internen anbelangt. So werden Arbeitnehmer:innen an fragmentierten Arbeitsplätzen im Rahmen ihrer alltäglichen Arbeitserfahrung sozialisiert und internalisieren ggf. die mit diesen Kerneigenschaften verbundenen Normen und die Arbeitslogik, welche generalisiert und auf andere Felder abseits der Arbeit angewendet werden, bspw. soziale und politische Fragestellungen.

3.2 Forschungsfragen

Der empirische Fokus dieses Beitrags liegt auf dem möglichen Einfluss des fragmentierten Arbeitsplatzes auf die Sozialisation von (vor allem externen) Arbeitnehmer:innen. Ziel ist es an dieser Stelle nicht, zu untersuchen, wie fragmentierte Arbeitsplätze welche politischen Einstellungen (z. B. populistische oder autoritäre) beeinflussen. Vielmehr versteht sich der Aufsatz als ein erster, konzeptioneller Schritt, in der der mögliche theoretische Nutzen (Gerring 1999) des Begriffs der Fragmentierung für die Erklärung von sozialen und politischen Einstellungen von Mitarbeiter:innen quer durch alle Schichten des Arbeitsmarktes analysiert werden soll.

Im vorliegenden Beitrag müssen insofern zwei Fragen bearbeitet werden: Zunächst wird betrachtet, inwiefern Arbeitnehmer:innen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes Fragmentierung auch tatsächlich auf ähnliche Weise erfahren (vgl. Gerring 1999: 373–375, Kohärenz eines sozialwissenschaftlichen Konzepts). Um darüber hinaus Aussagen zum Nutzen des Konzepts für die Erklärung von politischen und sozialen Einstellungen von Arbeitnehmer:innen treffen zu können, wird des Weiteren untersucht, ob diese Erfahrungen tatsächlich die Sozialisation der Arbeitnehmer:innen und die Internalisierung von Normen und der Arbeitslogik des fragmentierten Arbeitsplatzes systematisch beeinflussen.

4 Forschungsdesign und Methode

Die dargelegten Fragen wurden über Interviews mit Arbeitnehmer:innen in fragmentierten Arbeitsplätzen bearbeitet. Um die Heterogenität der Rahmenbedingungen von fragmentierten Arbeitsplätzen abzubilden, wurde in der Fallauswahl versucht, Einkommen, Bildung sowie Aufgabenstruktur (vgl. Kitschelt/Rehm 2014, s. o.) weitestgehend zu variieren (Seawright/Gerring 2008: 304). Aus diesem Grund wurden Interviewpartner:innen aus den Gruppen der sog. *Socio-cultural Professionals*, der sog. *Business Professionals* und der traditionellen Industriearbeiter:innen angesprochen (Beramendi et al. 2015: 21–22). Aus den genannten Gruppen wurden jene Fälle herausgegriffen, die extreme Ausprägungen von fragmentierter Arbeit darstellen, um die Auswirkungen von Fragmentierung deutlicher sichtbar zu machen (Seawright 2016: 509). Eine Übersicht bietet *Tabelle 1* auf der folgenden Seite. Eine detaillierte Darstellung der ausgewählten Fälle erfolgt im nächsten Abschnitt (5) gemeinsam mit den Ergebnissen.

Die Interviews wurden mithilfe eines halb-strukturierten Leitfadens geführt. Zu Beginn der Interviews sollten die Proband:innen eine Zeichnung von den Hauptakteuren am Arbeitsplatz (etwa Vorgesetzte, interne und externe Kolleg:innen, andere Abteilungen) und deren Beziehungen untereinander anfertigen (Methode der "graphic elicitation", vgl. Bagnoli 2009; Bravington/King 2019). Insbesondere für die Diskussion von Macht-, Hierarchie- und Gruppendynamiken bietet sich diese Methode an (vgl. z.B. Stock 2021). Nach der Zeichnung folgten detaillierte Fragen zu den Kerneigenschaften fragmentierter Arbeitsplätze. Anschließend wurde die Akzeptanz der Werte, Normen und der Arbeitslogik des Arbeitsplatzes ermittelt.

5 Ergebnisse und Diskussion

In diesem Abschnitt werden die Interviewergebnisse entlang der drei Fälle zunächst in Bezug auf die erste Forschungsfrage diskutiert: Wird Fragmentierung in allen Schichten des Arbeitsmarktes ähnlich erfahren?

5.1 *Socio-cultural Professionals*: Lehrbeauftragte an Musikhochschulen

Bei externen Lehraufträgen handelt es sich um fragmentierte Arbeitsplätze, da grundsätzlich ähnliche Tätigkeiten (vor allem Einzelunterricht von Studierenden an Musikinstrumenten) von externen Mitarbeiter:innen ohne Arbeitsvertrag in (loser) Zusammenarbeit mit internen Kolleg:innen – insbesondere in der Koordination von Prüfungen und Studienverlaufsplänen – wahrgenommen werden. In 13 Bundesländern (Bundeskonzferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen 2021) handelt es sich bei Lehraufträgen um ein „öffentlich rechtliches Dienstverhältnis eigener Art“. Damit sind für Lehrbeauftragte verschiedene arbeitsrechtliche Schutzvorschriften nicht einschlägig (Bundesarbeitsgericht 2018). Dennoch wird mehr als die Hälfte der Unterrichtsstunden an den 24 öffentlichen deutschen Musikhochschulen durch Externe gegeben (Schmitz 2012).

<p>Socio-cultural Professionals (zitiert im Text als „LB“-Nummer)</p>	<p>Socio-cultural Professionals sind hoch ausgebildete Fachkräfte in sozialen und kulturellen Sektoren, wie Bildung oder allgemein dem öffentlichen Sektor. Sie arbeiten eher in Umgebungen mit flachen Hierarchien und hoher Autonomie. Die Arbeitslogik ist durch einen offenen und auf gleicher Ebene stattfindenden Austausch über Ideen geprägt (Kitschelt/Rehm 2014: 1676; Oesch 2006: 62–63).</p>
<p>Business Professionals (zitiert im Text als „CON“-Nummer)</p>	<p>17 Interviews 9 mit externen Lehrbeauftragten an vier Hochschulen (davon drei weiblich, sechs männlich); 8 mit festangestellten Professor:innen an einer Hochschule (davon eine weiblich, sieben männlich)</p> <p>Zeitraum: April – Oktober 2021 (per Videokonferenz)</p> <p>Business Professionals arbeiten als Expert:innen oder Manager:innen, sind vergleichsweise hoch ausgebildet und haben ein hohes Einkommen. Die Arbeitslogik ist organisational-administrativ; klare, bürokratische Hierarchiestrukturen und Kontrolle sind zentral (Oesch 2006: 64). Dies begünstigt ggf. strategische, auf der Maximierung eigener Interessen basierende Interaktionen (Kitschelt/Rehm 2014: 1678).</p>
<p>Industriearbeiter:innen (zitiert im Text als „IND“-Nummer)</p>	<p>10 Interviews mit Berater:innen in acht Consultingfirmen (davon sechs männlich, vier weiblich)</p> <p>Zeitraum: April – Juli 2021 (acht per Videokonferenz, zwei vor Ort)</p> <p>Industriearbeiter:innen haben ein formal niedrigeres Ausbildungsniveau als die vorangegangenen Gruppen. Sie arbeiten in klassischer Industrieproduktion mit Hierarchien, klaren Zeitplänen und definierten Aufgaben (Beramendi et al. 2015: 22; Kitschelt/Rehm 2014: 1676).</p>
	<p>5 Interviews mit Arbeitern, die sowohl Erfahrung in Zeitarbeit als auch in Standardarbeitsverhältnissen haben (alle männlich)</p> <p>Zeitraum: Oktober 2021 (vor Ort auf dem Gelände einer Firma)</p>

Tabelle 1: Übersicht über die 32 durchgeführten Interviews (eigene Darstellung)

Alle Interviews dauerten zwischen 30 und 90 Minuten (durchschnittlich 48 Minuten). Die Ansprache der Interviewpartner:innen erfolgte über persönliche Kontakte und öffentlich verfügbare Kontaktdaten. Die Industriearbeiter wurden nach dem Ende ihrer Schicht auf dem Werksgelände in einem von der Firma dafür bereitgestellten Raum interviewt. Die Geschlechterquoten entsprechen etwa der jeweiligen Population.

Obwohl alle Lehrbeauftragten betonten, dass die Tätigkeit und der Unterricht eine große Freude darstellen, beschrieben sie auch negative Erfahrungen. Sie sind (im Regelfall) rechtlich keine vollen Mitglieder der Hochschule, sondern nur „Angehörige“. Häufig können sie sich daher nicht mit den gleichen Rechten in die akademische Selbstverwaltung einbringen: „Wir sind so ein bisschen Zaungäste“ (LB-7). Ohnehin wird das Zusatzengagement der Lehrbeauftragten nicht ausreichend honoriert. Viele von ihnen bemerken, dass sie ähnliche Arbeit erbringen, aber ihre Bezahlung deutlich niedriger ist als die der internen Kolleg:innen:

„Wir machen dieselbe Arbeit. Wir arbeiten miteinander, wir machen Projekte zusammen, wir spielen zusammen Kammermusik, wir sitzen zusammen in den Gremien und tun so, als gäbe es keinen Unterschied. Aber natürlich gibt es einen Unterschied und der ist auch erheblich. (...) Nämlich die Arbeitssicherheit und das Einkommen.“ (LB-6)

Die Beziehungen zu Professor:innen und anderen Festangestellten betrachten zahlreiche Lehrbeauftragte als grundsätzlich hierarchisch. In gewisser Weise sind sie auch von der Macht der Professor:innen abhängig:

„Und wenn es Stellen gibt, dann stürzt sich z. B. ganz oft ein Professor gleich drauf und sagt: ‚Ey, ich will es für meinem Bereich, und ich will es für den.‘ Also das wird dann oben geklärt, nicht mit uns.“ (LB-9)

Diese Tatsache verändert ebenfalls die Interaktion: Lehrbeauftragte nehmen sich mitunter als Konkurrent:innen wahr. Interessant ist auch, dass sich insgesamt eine strategisch-wirtschaftliche Argumentation abzeichnet, bei der Studierende teilweise als Kund:innen bezeichnet werden (LB-6 und LB-9), die zufrieden gestellt werden müssen. Das ergibt sich direkt aus der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Lehrbeauftragten von positiven Rückmeldungen seitens der Studierenden:

„Das heißt, wenn ich den Studierenden hier schlechte Noten gebe und sie beschweren sich, (...) verliere ich Geld.“ (LB-1)

5.2 *Business Professionals*: Organisations- und Unternehmensberater:innen

Die Kerneigenschaften fragmentierter Arbeit spielen für viele Berater:innen eine große Rolle in ihren täglichen Arbeitserfahrungen. Consultants sind in zeitlich limitierten Projekten freiberuflich oder als Angestellte von Consultingfirmen für Kund:innen tätig. Je nach Thema und Arbeitsweise kooperieren sie dabei unterschiedlich stark mit internen Mitarbeiter:innen – bis hin zur vollständigen Integration: So wurde bspw. bekannt, dass im deutschen Verteidigungsministerium Berater:innen über offizielle E-Mail-Adressen und offizielles Briefpapier der Verwaltung kommunizierten (Schweppe 2019). Dennoch sind Berater:innen als externe Mitarbeiter:innen erkennbar, etwa durch ihr Auftreten: „Ich trage Hemd, während die internen gern casual unterwegs sind.“ (CON-4). Eine Befragte berichtet in diesem Zusammenhang auch, dass sie für Gespräche mit bestimmten internen Mitarbeiter:innen ein informelleres Extra-Outfit zum Umziehen mitbringt (CON-3).

Insbesondere strategische und auf wirtschaftlichen Interessen beruhende Kommunikation ist ein zentrales Merkmal von Beratung. Grundsätzlich wird in der Beschreibung von Beziehungen zu anderen Akteuren am Arbeitsplatz von Kund:innen, Käufer:innen, Auftraggeber:innen gesprochen. Dies ist für die Gruppe der *Business Professionals* ohnehin erwartbar, wird allerdings durch fragmentierte Arbeit nochmals verstärkt. So berichten mehrere Interviewte von Vertrauens- und Kommunikationsproblemen (CON-1, 3, 6, 8, 9, 10). Beispielsweise wurde

gegenüber einer am Projekt beteiligten Konkurrenzfirma verschwiegen, dass Sprachbarrieren mit der Softwareentwicklungsabteilung der Kundin bestehen, um deren Erfolg zu verhindern oder wenigstens zu verzögern (CON-3).

Allgemein sind Macht und Status in der Beratung wichtig. Durch die von Berater:innen geleistete *abstrakte Arbeit* ist der Wert der Beratungsleistung stark abhängig vom Status- und Machtgefüge zwischen Berater:in und Kundin (Stein 2017). Die Consultants nehmen ein Machtgefälle zum Auftraggeber wahr. Dies bezieht sich vor allem auf die Führungskräfte der Kundin (eine Führungskraft wurde z. B. als „große Peitsche“ bezeichnet; CON-2), während Vertreter:innen von niedrigeren Ebenen eher Respekt entgegengebracht und diesen teilweise große Kompetenz unterstellt wird:

„Vielleicht [sollten die internen Mitarbeiter:innen] nicht alles, was ich sage, für bare Münze nehmen, weil ich es ja auch nicht unbedingt besser weiß, nur weil ich externer Berater bin.“ (CON-4)

5.3 Industriearbeiter:innen: Leiharbeit in der produzierenden Industrie

Zeitarbeit und ihre Auswirkungen sind ein häufig beleuchtetes Thema in der Forschung. Insbesondere Ausschluss, eine auf strategischer Interaktion basierende Arbeitslogik sowie Status- und Machtunterschiede werden vielfach als relevante Erfahrungen in der Leiharbeit beschrieben (s. Abschnitt 2.2). Folglich dienen die Befragungen von Zeitarbeitern hier eher als Replikation vorheriger Forschung und als Kontrast für die mit Berater:innen und Lehrbeauftragten durchgeführten Interviews.

In jedem Fall erfüllt Leiharbeit die Definition fragmentierter Arbeit, da hier externe Leiharbeiter:innen mit internen Mitarbeiter:innen kooperieren. Wie erwartet, erwähnen die Interviewpartner die Kerneigenschaften fragmentierter Arbeitsplätze. Neben Unterschieden in der Entlohnung wird bspw. auch bemängelt, dass durch verschiedene Arbeitskleidung unmittelbar erkennbar ist, wer direkt dem Unternehmen angehört und wer nicht. Infolge der wahrgenommenen Unsicherheit und Konkurrenz ergibt sich ebenfalls eine stark strategische, auf den eigenen Vorteil bedachte Kommunikationsstrategie, bei der z. B. Fehler nicht zwangsläufig kommuniziert werden, um Konsequenzen zu vermeiden (insbesondere IND-4 und IND-5). Deutlich wird außerdem, dass die Zeitarbeit mit einem niedrigeren Status verbunden ist:

„Und dann auch dieser Patriotismus, den man ja gar nicht ausleben kann, weil man einfach nicht dazugehört. Am Ende ist es ja auch so ein Stolz, den man dann auch hat, wenn man sagt: ‚Ey, man ist einfach mit drin, im Club.‘“ (IND-4)

5.4 Zwischenergebnis: Gemischte und „echte“ fragmentierte Arbeitsplätze

Auf Basis der durchgeführten Interviews lässt sich argumentieren, dass fragmentierte Arbeit die Arbeitserfahrungen von Mitarbeiter:innen in verschiedenen Schichten des Arbeitsmarktes ähnlich beeinflusst. Der Umgang hiermit kann jedoch unterschiedlich ausfallen, wie im nächsten Abschnitt zur Diskussion der zweiten Forschungsfrage gezeigt wird.

Zuvor wird jedoch das Konzept des fragmentierten Arbeitsplatzes um den Begriff des „gemischten Arbeitsplatzes“ erweitert. In allen Gruppen der Interviewpartner:innen ist das Motiv feststellbar, dass Fragmentierung bzw. die Auslagerung an externe Mitarbeiter:innen „eigentlich“ kein Problem ist, aber exzessiv genutzt wird:

„Dass mit der Leiharbeit war eine richtig gute Idee. Sie wird von den Firmen nur anders aufgefasst und ausgelegt und dementsprechend auch ausgenutzt.“ (IND-1)

„So wie es ursprünglich angedacht war, z. B. für die marginalen Instrumente Harfe, Tuba, Orgel, (...) wäre [es] unrealistisch, dafür hauptamtliche Stellen zu schaffen.“ (LB-6)

Auch die Befragte CON-10 kommentiert, dass Beratungsprojekte, die nur dazu dienen, „Lücken“ zu füllen, die eigentlich von „Vollzeitkräften“ (internen Mitarbeiter:innen) bearbeitet werden sollten, nicht existieren dürften.

In anderen Worten: Die Interviewpartner:innen bemängeln, dass es keinen Sachgrund für die Fragmentierung ihrer Arbeitsplätze gibt. In der Tat sind allerdings auch Proband:innen im Sample, die diesen Sachgrund für sich persönlich wahrnehmen und ihre fragmentierten Arbeitsplätze nicht mit negativen Erfahrungen verbinden. Bei den externen Lehrbeauftragten trifft das insbesondere auf zwei Befragte zu, die vor allem aufgrund ihrer fachlichen Expertise nur einen kleinen Lehrauftrag in einer Nische ausüben, darüber hinaus jedoch erfolgreiche künstlerische Karrieren haben (LB-4 und LB-5). Unter den Consultants sind in dieser Kategorie hauptsächlich diejenigen zu finden, die in der eher hochbezahlten Management- oder spezifischen Fachberatung tätig sind und ausschließlich für sehr kurze, intensive und/oder klar abgegrenzte Aufgaben als Externe herangezogen werden (CON-2, 4, 5, 6).

Hier wird deshalb folgender Vorschlag unterbreitet: Fragmentierte Arbeitsplätze, an denen nur bestimmte, die Expertise von Externen erfordernde Tätigkeiten ausgelagert werden, die eine Kundin aber nicht ökonomisch sinnvoll auf Dauer vorhalten kann, sollten als gemischte Arbeitsplätze bezeichnet werden. Dieser Begriff scheint neutraler als der implizit negativ konnotierte Terminus der Fragmentierung. Gleichzeitig ergeben sich Überschneidungen mit der Literatur zu dynamischen Teams als Strukturform moderner Arbeit (z. B. Tannenbaum et al. 2012: 5–6).

Dem gemischten Arbeitsplatz steht allerdings ein bemerkenswertes Ergebnis der durchgeführten Interviews gegenüber: Während dies bei Leiharbeitnehmer:innen so vorgesehen ist, ist es ein unerwartetes Ergebnis, dass auch eine große Zahl von Berater:innen angibt, eng in die Kundenorganisation eingebunden zu sein und häufig direkte Arbeitsanweisungen von Mitarbeiter:innen der Kundin zu erhalten. Auch externe Lehrbeauftragte sind im Rahmen von Prüfungen und Gremienarbeit teilweise in alltägliche, vom Lehrauftrag abweichende Vorgänge der Musikhochschulen involviert. Dabei handelt es sich um die „echten“ fragmentierten Arbeitsplätze.

5.5 Sozialisation an fragmentierten Arbeitsplätzen

Hat das Konzept der fragmentierten (und gemischten) Arbeitsplätze theoretischen Nutzen zur Erklärung von politischen und sozialen Einstellungen? Um sich dieser Fragestellung zu nähern, wird nun diskutiert, inwiefern externe Arbeitnehmer:innen an ihren Arbeitsplätzen sozialisiert werden und wie sie Werte, Normen und Arbeitslogiken dieser Arbeitsplätze internalisieren. Dafür werden verschiedene „Idealtypen“ des Umgangs mit den wahrgenommenen Herausforderungen des fragmentierten Arbeitsplatzes entwickelt (vgl. Mayring 2015: 102–104), welche mit den Bedingungen der organisationalen Sozialisation korrespondieren (s. Abschnitt 3). Eine Übersicht dazu findet sich in der folgenden *Abbildung 1*.

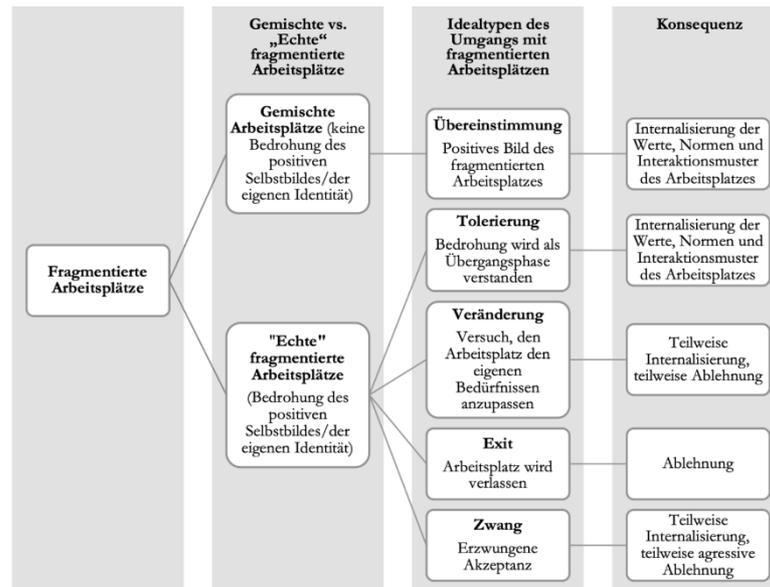


Abbildung 1: Übersicht über die Idealtypen des Umgangs mit Herausforderungen fragmentierter Arbeitsplätze (eigene Darstellung)

Es ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer:innen in gemischten Arbeitsplätzen grundsätzlich die Werte, Normen und Arbeitslogiken ihres Arbeitsplatzes eher unterstützen und internalisieren, da hier das positive Selbstbild durch die Arbeitserfahrungen nicht bedroht ist. Das wurde auch in den Interviews deutlich. So betont ein Interviewpartner, dass es für die Studierenden hilfreich ist, mit „Personal“ aus der „freien Wirtschaft“ in Kontakt zu sein, was der Lehrauftrag ermöglicht:

„Weil der Sinn des Lehrauftrags ist (...) meines Erachtens immer noch, das Fachpersonal aus der freien Wirtschaft oder eben aus der freien Wildbahn, sage ich jetzt immer zum Künstlerleben, dass Leute, die dort herkommen und direkt wissen, wo hängt der Hammer, wie stark weht der Wind, dass die in das Institut reinkommen und den Studierenden das weitergeben können. Und das wird von den Studierenden sehr, sehr dankbar angenommen. Das Gefühl habe ich, dass das wichtig ist.“ (LB-3)

Der Regelfall in den Interviews war jedoch der „echte“ fragmentierte Arbeitsplatz, in dem das positive Selbstbild der Befragten in Gefahr ist. Im Hinblick darauf konnten drei Strategien des Umgangs damit identifiziert werden: Zunächst gibt es diejenigen Arbeitnehmer:innen, die ihren aktuellen, fragmentierten Arbeitsplatz nur als Übergangsphase wahrnehmen und daher negative Erfahrungen ausblenden bzw. diese tolerieren. Bei ihnen wird deutlich, dass sie grundsätzlich die Werte, Normen und Arbeitslogiken ihres Arbeitsplatzes akzeptieren und internalisieren. Hauptsächlich unter den Leiharbeitnehmern war dieser Fall häufig vertreten. In allen Interviews wurde betont, dass es keine andere Möglichkeit gibt, eine Festanstellung bei einem prestigeträchtigen Industrieunternehmen zu erhalten, als über Leiharbeit dort einzusteigen. Bemerkenswert ist hier, dass IND-4 als einziger der 32 Interviewpartner:innen die Logik der Zeichnung zu Beginn des Interviews grundsätzlich in Frage stellt und anstatt einer Hierarchie oder einer Netzwerkgrafik einen Pfeil zeichnet, der seine berufliche Entwicklung abbildet (Abbildung 2). Auch einige Berater:innen und gerade jüngere Lehrbeauftragte beschreiben ihren aktuellen Arbeitsplatz als ersten, notwendigen Karriereschritt.

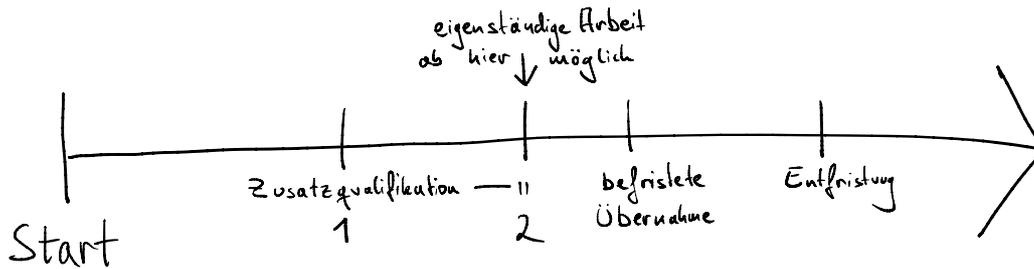


Abbildung 2: Darstellung des Arbeitsplatzes von IND-4 (zur Anonymisierung vom Autor nachgezeichnet)

Alternativ dazu können Arbeitnehmer:innen entweder versuchen, die Situation an ihrem Arbeitsplatz zu verbessern (*Voice*), oder diesen kündigen (*Exit*) (Hirschman 1970). *Voice* bezeichnet hierbei den Versuch, sich nicht nur passiv dem Arbeitsplatz anzupassen, sondern diesen auch aktiv zu verändern (Mortimer/Simmons 1978: 429). Eine solche Strategie, mit der eine gewisse Investition in den Arbeitsplatz einhergeht, verfolgen in den vorliegenden Interviews vor allem die Lehrbeauftragten. Gerade unter denjenigen, die schon länger als Lehrbeauftragte tätig sind, zeigt sich insofern ebenfalls eine Akzeptanz und in gewissem Rahmen eine Internalisierung der Werte und Normen des Arbeitsplatzes. Dies wird bspw. in dem oben genannten Verständnis von Studierenden als Kund:innen deutlich. Lehrbeauftragte sind Dienstleistende:

„Ich glaube also, was wir sicherlich schon haben in der Kunst, ist dieses Modell des Künstlers als Dienstleister. Ja, also Joseph Haydn war nicht nur Hofkomponist, sondern er musste sich auch um die Wäsche kümmern.“ (LB-6)

Exit als Strategie ist hingegen kostspielig und stellt nur dann eine Alternative dar, wenn die Arbeitsmarktchancen für die Arbeitnehmer:innen erfolgversprechend sind. So gaben zwei Proband:innen (LB-9 und IND-1) an, dass für sie aus ökonomischen und persönlichen Gründen eine Aufgabe des Arbeitsverhältnisses oder ein Protest nicht in Frage kommen. Im Sample wurde die *Exit*-Strategie nur von Berater:innen angewandt.

6 Fazit

Der Beitrag zeigt, dass Fragmentierung bzw. fragmentierte Arbeitsplätze ein Konzept darstellen, das Potenzial für weitere Studien im Bereich der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung bietet. Zum einen ist Fragmentierung als Querschnittsphänomen im aktuellen Arbeitsmarkt ein wichtiges Thema. Zum anderen nehmen Arbeitnehmer:innen in verschiedenen Sektoren, Einkommens- und Bildungsschichten fragmentierte Arbeitsplätze ähnlich wahr, insbesondere hinsichtlich ihrer Kerneigenschaften: starke Trennung von internen und externen Beschäftigten, eine auf strategischer Interaktion basierende Arbeitslogik sowie Status- und Machtunterschiede.

Darüber hinaus wurde argumentiert, dass die Fragmentierung die Sozialisation von Arbeitnehmer:innen in allen Schichten des Arbeitsmarktes beeinflusst. Außerdem wurden Idealtypen des Umgangs mit den Herausforderungen von fragmentierter Arbeit beschrieben. Dabei internalisieren insbesondere diejenigen, die den fragmentierten Arbeitsplatz lediglich als Übergangsstation sehen oder sich aus ökonomischen Gründen damit arrangieren müssen, zumin-

dest teilweise dessen Werte, Normen und Arbeitslogiken. Des Weiteren ist mit dem gemischten Arbeitsplatz eine Unterkategorie von Fragmentierung für die Fälle eingeführt worden, in denen die Auslagerung von Tätigkeiten an externe Mitarbeiter:innen auf einem Sachgrund (z. B. spezifische Expertise oder Erfahrung) beruht. Mitarbeiter:innen an solchen gemischten Arbeitsplätzen nehmen Fragmentierung nicht als negativ wahr und internalisieren somit in besonderem Maße deren Werte, Normen und Arbeitslogiken.

Dies ist ein starker Hinweis für den theoretischen Nutzen des Konzepts zur Untersuchung sozialer und politischer Einstellungen in späteren Studien. Hierfür lassen sich auf Basis der mit Daten des European Social Surveys durchgeführten Studie von Kitschelt und Rehm (2014: 1685) Hypothesen zum Einfluss fragmentierter Arbeitsplätze ableiten. Die Berechnungen der Autoren zeigen einen Zusammenhang zwischen einer niedrigeren Position in einer organisationalen Autonomie- bzw. Machthierarchie und einer administrativ-organisationalen und damit strategischen Arbeitslogik, die mit größerer Akzeptanz autoritärer Einstellungen, weniger inklusiven Präferenzen für *citizenship* und – bei höher Gebildeten – mit niedrigeren Vorlieben für Umverteilung einhergeht. Der dargestellte Zusammenhang könnte Hinweise auf die Effekte von fragmentierter Arbeit geben, die sich durch die Erfahrung von Macht- und Hierarchieunterschieden sowie einer auf strategischer Interaktion am Arbeitsplatz basierenden Arbeitslogik auszeichnet.

Literatur

- Appelbaum, Eileen (2017): Domestic Outsourcing, Rent Seeking, and Increasing Inequality. *Review of Radical Political Economics* 49 (4): 513–528.
- Bagnoli, Anna (2009): Beyond the standard interview: the use of graphic elicitation and arts-based methods. *Qualitative Research* 9 (5): 547–570.
- Beramendi, Pablo; Häusermann, Silja; Kitschelt, Herbert; Kriesi, Hanspeter (2015): Introduction: The Politics of Advanced Capitalism. In: Beramendi, Pablo; Häusermann, Silja; Kitschelt, Herbert; Kriesi, Hanspeter (Hg.): *The Politics of Advanced Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press, 1–64.
- Boyce, Anthony S.; Ryan, Ann Marie; Imus, Anna L.; Morgeson, Frederick P. (2007): “Temporary Worker, Permanent Loser?” A Model of the Stigmatization of Temporary Workers. *Journal of Management* 33 (1): 5–29.
- Bravington, Alison; King, Nigel (2019): Putting graphic elicitation into practice: tools and typologies for the use of participant-led diagrams in qualitative research interviews. *Qualitative Research* 19 (5): 506–523.
- Bundesarbeitsgericht (2018): Aktenzeichen: 9 AZR 531/17, Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 08.05.2018 (Status einer Lehrbeauftragten als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis).
- Bundeskonzferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen (2021): Übersicht Situation LB bundesweit. URL: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CzqAVZ6Sn_SacZ2PxVuKrgEjBC1_YRyy8IIUVrjHlN4/edit#gid=0 (Zugriff: 15. Januar 2022).
- Cappelli, Peter; Keller, JR. (2013): Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review* 38 (4): 575–596.

- Garsten, Christina (2003): Colleague, Competitor, or Client: Social Boundaries in Flexible Work Arrangements. In: Paulsen, Neil; Hernes, Tor (Hg.): *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives*. New York: Palgrave Macmillan, 244–261.
- Gerring, John (1999): What Makes a Concept Good? A Criterial Framework for Understanding Concept Formation in the Social Sciences. *Polity* 31 (3): 357–393.
- Goldschmidt, Deborah; Schmieder, Johannes (2017): The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure. *Quart. Journal of Economics* 2017: 1165–1217.
- Greenberg, Edward S.; Grunberg, Leon; Daniel, Kelley (1996): Industrial Work and Political Participation: Beyond “Simple Spillover”. *Political Research Quarterly* 49 (2): 305–330.
- Heitmeyer, Wilhelm (2018): *Autoritäre Versuchungen*. Berlin: Suhrkamp.
- Hertwig, Markus; Kirsch, Johannes; Wirth, Carsten (2015): *Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hertwig, Markus; Kirsch, Johannes; Wirth, Carsten (2018): Defence is the Best Offence: Horizontal Disintegration and Institutional Completion in the German Coordinated Market Economy. *Work, Employment & Society* 33 (3): 500–517.
- Hirschman, Albert O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge: Harvard University Press.
- Holst, Hajo (2017): Fragmentierte Belegschaften: Problemaufriss und Übersicht. In: Holst, Hajo (Hg.): *Fragmentierte Belegschaften*. Frankfurt/New York: Campus, 9–30.
- Jambon, Sabine (2015): Selbstständige Lehrkräfte im Bildungssektor. *Sozialer Fortschritt* 64 (9/10): 247–252.
- Kitschelt, Herbert; Rehm, Philipp (2014): Occupations as a Site of Political Preference Formation. *Comparative Political Studies* 47 (12): 1670–1706.
- Kohn, Melvin L. (2001): Job Complexity and Adult Personality. In: Grusky, D. B. (Hg.): *Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective*. Boulder, CO: Westview Press, 532–540.
- Kramer, Michael W. (2010): *Organizational Socialization – Joining and Leaving Organizations*. Cambridge: polity press.
- Livni, Ephrat (2018): I was a contract worker in Google’s caste system – and it wasn’t pretty. *Quartz*. URL: <https://qz.com/1494111/googles-caste-system-is-bad-for-workers-and-bad-for-google-too/> (Zugriff: 15. Januar 2022).
- Lutfey, Karen; Mortimer, Jeylan T. (2006): Development and Socialization through the Adult Life Course. In: Delamater, John (Hg.): *Handbook of Social Psychology*. Boston: Springer, 183–202.
- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse* (12. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mortimer, Jeylan T.; Simmons, Roberta G. (1978): Adult Socialization. *Annual Review of Sociology* 4 (1978): 421–454.
- Nachtwey, Oliver (2016): *Die Abstiegs-gesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Oesch, Daniel (2006): *Redrawing the class map: stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden, and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rogers, Jackie Krasas (1995): Just a Temp – Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment. *Work and Occupations* 22 (2): 137–166.
- Rubery, Jill (2015): Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations* 37 (6): 633–644.

- Schein, Edgar H. (1988): *Organizational Socialization and the Profession of Management*. *Sloan Management Review*, Fall 1988, 30 (1): 53–65.
- Schmitz, Johannes (2012): *Die Mär von der Ergänzung des Unterrichtsbetriebs: Lehrbeauftragte an Musikhochschulen – neue Zahlen befeuern eine alte Diskussion*. *Neue Musikzeitung*. URL: <https://www.nmz.de/artikel/die-maer-von-der-ergaenzung-des-unterrichtsbetriebs-lehrbeauftragte-an-musikhochschulen> (Zugriff: 7. November 2021).
- Schweppe, Christoph (2019): *Berater hatten Büros und Briefköpfe der Bundeswehr*. *Welt*. URL: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article202162226/Verteidigungsministerium-Berater-hatten-Bueros-und-Briefkoepfe-der-Bundeswehr.html> (Zugriff: 28. Februar 2021).
- Seawright, Jason (2016): *The Case for Selecting Cases That Are Deviant or Extreme on the Independent Variable*. *Sociological Methods & Research* 45 (3): 493–525.
- Seawright, Jason; Gerring, John (2008): *Case Selection Techniques in Case Study Research – A Menu of Qualitative and Quantitative Options*. *Political Research Quarterly* 61 (2): 294–308.
- Sennett, Richard (1998): *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- Shepard, Roger N. (1987): *Toward a Universal Law of Generalization for Psychological Science*. *Science, New Series* 237 (4820): 1317–1323.
- Spreitzer, Gretchen M.; Cameron, Lindsey; Garrett, Lyndon (2017): *Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4: 473–499.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat – The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Stanojevic, Antonia; Akkerman, Agnes; Manevska, Katerina (2020a): *Good Workers and Crooked Bosses: The Effect of Voice Suppression by Supervisors on Employees' Populist Attitudes and Voting*. *Political Psychology* 41 (2): 363–381.
- Stanojevic, Antonia; Akkerman, Agnes; Manevska, Katerina (2020b): *The oppressive boss and workers' authoritarianism: effect of voice suppression by supervisors on employees' authoritarian political attitudes*. *Contemporary Politics*: 1–23. DOI: 10.1080/13569775.2020.1801168.
- Stein, Felix (2017): *Work, Sleep, Repeat – The Abstract Labour of German Management Consultants*. London: Bloomsbury Academic.
- Stock, Inka (2021): *Insights into the Use of Social Comparison in Migrants' Transnational Social Positioning Strategies*. *Social Inclusion* 9 (1): 104–113.
- Sukarieh, Maysoun; Tannock, Stuart (2019): *Subcontracting Academia: Alienation, Exploitation and Disillusionment in the UK Overseas Syrian Refugee Research Industry*. *Antipode* 51 (2): 664–680.
- Tajfel, Henri; Turner, John C. (1986): *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In: Worchel, S.; Austin, W. G. (Hg.): *The social psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall, 7–24.
- Tannenbaum, Scott I.; Mathieu, John E.; Salas, Eduardo; Cohen, Debra (2012): *Teams Are Changing: Are Research and Practice Evolving Fast Enough?* *Industrial and Organizational Psychology* 5 (2012): 2–24.
- von Hippel, Courtney (2006): *When People Would Rather Switch Than Fight: Out-Group Favoritism Among Temporary Employees*. *Group Processes & Intergroup Relations* 9 (4): 533–546.
- Weil, David (2014): *The Fissured Workplace*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Weil, David (2019): *Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context*. *RSF: The Russel Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 5 (5): 147–165.

- Wilkin, Christa L.; de Jong, Jeroen P.; Rubino, Cristina (2018): Teaming up with temps: the impact of temporary workers on team social networks and effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (2): 204–218.
- Wolf, Harald (2019): Fragmentierte Arbeit im Postfordismus: Überschene Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Rationalisierung in der Automobilindustrie. In: Dunkel, Wolfgang; Hanekop, Heidemarie; Mayer-Ahuja, Nicole (Hg.): *Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus*. International Labour Studies. Frankfurt: Campus Verlag, 135–174.
- Wong, Julia Carrie (2018): Revealed: Google's 'two-tier' workforce training document. *The Guardian*. URL: https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/11/google-tvc-full-time-employees-training-document?CMP=share_btn_tw&page=with:img-2#img-2: (Zugriff: 15. Januar 2022).