

## Reflections from an American Professor *Teaching Storytelling for Business*

by Professor Dr. Heidi Schultz



I teach a course called “Storytelling to Influence and Inspire” to undergraduate students, graduate students, and executives at the Kenan-Flagler Business School at the University of North Carolina at Chapel Hill in the United States. Individuals take the course to sharpen their leadership and persuasive communication skills within business and professional contexts. It’s powerful because stories told within professional contexts help people explain their brand, articulate their vision, inspire buy-in, offer hope, or sell ideas and products. Yes, business contexts require data and logic; however, storytelling not only enhances persuasion within business contexts, but it also implicitly reveals a person’s professional and leadership brand, which is why storytelling is so potent.

In early 2022, I learned that I had been selected for the prestigious Fulbright U.S. Scholar Award to teach my course abroad, and I requested that I spend my time at TU Chemnitz, where I had the privilege to teach two PhD workshops and one masters-level course within the Marketing Department. I approached these classes wondering whether storytelling – within professional contexts outside of my home country – would empower student storytellers in Germany with a universal language that transcends global boundaries and breaks down barriers.

To answer my question, while at TU Chemnitz, I catalogued the types of stories students told, and I found that the stories revealed themes – or basic plotlines – like those my students create and share at

my home institution in the United States. Here at TU Chemnitz, what struck me as most insightful was how many of the stories showed resilience. For example, I heard a story about how a student found his authentic professional passion only after taking – and then re-signing from – a very stable job in banking. In another story, I heard about how a student reinvented a stronger version of himself after navigating a truly painful bullying experience. And in yet another story, I heard about how a student was able to thrive both personally and professionally after having the courage to break free from a toxic family situation.

We learned; we laughed; and yes, we even cried in class. And while we explored how stories bolster logic and how stories cut through informational noise in business environments, on some level, the

### In dieser Ausgabe

Reflections from an American Professor: Teaching Storytelling for Business by H. Schultz. . . . .	1
Der Masterstudiengang Economics in Chemnitz: Problemorientiert - Praxisnah – Plural von T. Heinrich . . . . .	2
Die Fakultät stellt sich vor Univ.-Prof. Dr. Nina Katrin Hansen . . . . . Univ.-Prof. Dr. Michael Mayer . . . . .	4 5
Marginalisierte Arbeit und deren Effekte: Aktuelle Befunde in und jenseits von Organisationen von M. Tümpel. . . . .	7
Zitate und Veranstaltungshinweise . . . . .	12

experience of creating and sharing stories was simply cathartic. In the end, perhaps what struck me most from my time at TU Chemnitz is this: storytelling reveals – beyond any

doubt – that we're all so much more alike than we are different. With this insight and the amazing experience at TU Chemnitz, I have had the privilege to live my own

'voyage and return' plotline in so many ways. Thank you for allowing me to spend time with you.

## Der Masterstudiengang Economics in Chemnitz *Problemorientiert – Praxisnah – Plural (3P)*

von Univ.-Prof. Dr. Torsten Heinrich

<b>Anpassungsbereich</b>			<b>0-20 LP</b>
Grundlegende Module aus dem Bachelorstudiengang			
<b>Pflichtbereich</b>			<b>40 LP</b>
<b>Mathematik</b>			<b>10 LP</b>
Mathematische Modelle in den Wirtschaftswissenschaften			
<b>Allgemeine Volkswirtschaftslehre (AVWL)</b>			<b>30 LP</b>
Empirische Wirtschaftsforschung I	Fortgeschrittene Mikroökonomik	Konjunktur und Wachstum	
Empirische Wirtschaftsforschung II	Fortgeschrittene Makroökonomik	Finanzwissenschaft	
<b>Wahlpflichtbereich: Spezielle Volkswirtschaftslehre (SVWL)</b>			<b>15-35 LP</b>
SVWL I: Umwelt und Nachhaltigkeit	SVWL II: Ökonomische Ungleichheit	SVWL III: Technologischer und struktureller Wandel	
SVWL IV: Computational Economics	SVWL V: Theoriegeschichte	SVWL VI: Monetäre Ökonomik	
<b>Volkswirtschaftliche Seminare</b>			<b>10 LP</b>
<b>Praktikum oder Auslandsstudium</b>			<b>10 LP</b>
<b>Master-Arbeit</b>			<b>25 LP</b>

*Aufbau des Masterstudiengangs Economics (Grafik erstellt von Dr. Nicole Thurner, TU Chemnitz)*

### Leitbild der 3P

Wie können Finanzkrisen rechtzeitig erkannt werden, um volkswirtschaftliche Schäden zu vermeiden? Wie kann die Konjunktur auch bei unerwarteten Ereignissen wie der Covid-19-Pandemie oder der Energiekrise sozialverträglich gestützt werden? Welchen Effekt haben steigende Gesundheitsausgaben auf Wachstum und ökonomische

Entwicklung? Wie wirken sich künstliche Intelligenz und Kryptowährungen auf unsere Wirtschaft aus? Gibt es einen zwangsläufigen Zielkonflikt zwischen Entwicklungs- und Klimapolitik?

Diese und andere Fragestellungen sind Thema des Masterstudiengangs Economics an der TU Chemnitz. Der grundlegend überarbeitete und modernisierte Studiengang

M.Sc. Economics wird nach dem Abschluss der Akkreditierung zum Wintersemester 2023/24 seine ersten Studierenden begrüßen. Er folgt dem Leitbild der 3P: Problemorientiert, praxisnah, und plural. Neben der Orientierung an realen ökonomischen Problemen der Gegenwart steht der Praxisbezug und die Vielfalt von Lösungsansätzen im Mittelpunkt. Interaktive Methoden- und

Softwarekurse sind ebenso Teil des Angebots, wie das integrierte Praktikum oder das Auslandsstudium und die interdisziplinären Erweiterungsveranstaltungen in Kooperation mit der BWL, der Jura, aber auch mit Disziplinen anderer Fakultäten. Umfassende Wahlmöglichkeiten und individuelle Betreuung runden das Konzept des Masterprogramms ab.

### Berufschancen

Der Masterstudiengang Economics richtet sich an Absolvent:innen wirtschaftswissenschaftlicher Bachelorstudiengänge, die ein vertieftes volkswirtschaftliches Fachstudium anschließen wollen, das sie für leitende und forschungsintensive Tätigkeiten mit ökonomischem Fokus befähigt. Berufschancen ergeben sich bspw. in Wirtschaftsforschungsinstituten, in Banken und Zentralbanken, in Ministerien, Behörden, Verbänden, internationalen Organisationen und NGOs, in Unternehmen mit volkswirtschaftlichen Fachabteilungen, in Wirtschaftsjournalismus und Consulting oder mit dem Promotionsstudium im Anschluss an den Master in wissenschaftlichen Karrieren.

### Aufbau des Studiums

Der Studiengang ist konsekutiv zum Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften der TU Chemnitz. Er steht jedoch für Absolvent:innen anderer wirtschaftswissenschaftlicher Bachelorstudiengänge offen, soweit ähnliche fachliche und methodische Grundlagen vermittelt worden sind; das betrifft etwa die Bachelorstudiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Wirtschafts- oder Finanzmathematik, Europastudien mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung, aber auch zahlreiche Studiengänge anderer Universitäten.

Nun haben Absolvent:innen eines Bachelorstudiums mit VWL-Vertiefung, etwa aus dem Berufsfeld VWL – Politische Ökonomik des B.Sc. Wirtschaftswissenschaften, ganz andere VWL-Vorkenntnisse als Quereinsteiger:innen aus interdisziplinären Studiengängen. Wie kann der Studiengang auf verschiedene Kenntnisstände eingehen?

Die Unterschiede in den Vorkenntnissen werden durch den Anpassungsbereich aufgefangen, in dem einige Veranstaltungen des fortge-



Vortrag des Studiendekans Prof. Dr. Torsten Heinrich



Infoveranstaltung und Grillparty des Masterstudienganges Economics am 27.6.2023

schrrittenen Bachelorlevels nachgeholt werden können. Anderen Studierenden, die darauf nicht angewiesen sind, stehen stattdessen weitere volkswirtschaftliche und interdisziplinäre Erweiterungsveranstaltungen im Spezialisierungsbereich offen.

Im Pflichtbereich werden grundlegende Methoden – Mathematik und empirische Wirtschaftsforschung – und fortgeschrittene Mikro- und Makroökonomik sowie weitere wichtige Veranstaltungen der allgemeinen VWL abgedeckt. Hieran schließt sich der Bereich der speziellen VWL an, in dem Studierende aus sechs möglichen Spezialisierungen drei belegen. Erweiterungsveranstaltungen vertiefen die Spezialisie-

rungsrichtungen im volkswirtschaftlichen Feld oder zeigen in interdisziplinären Veranstaltungen neue Perspektiven und Synergien auf. Hier sind beispielsweise interdisziplinäre Erweiterungen der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften, der Fakultät für Mathematik, der Philosophischen Fakultät, aber auch fortgeschrittene Veranstaltungen der BWL und der Jura möglich.

Ferner wird wahlweise ein Praktikum oder ein Auslandsstudium absolviert. Hier erhalten Studierende die Möglichkeit zur Übertragung des Gelernten auf andere Gegebenheiten. Ein Praktikum bietet die Gelegenheit zur Entwicklung konstruktiver Lösungen für praktische Anwendungsfälle, gibt Einblick in

---

mögliche Tätigkeitsfelder und erleichtert das Knüpfen von Kontakten für die spätere berufliche Karriere. Das Auslandsstudium legt den Fokus hingegen auf den Ausbau von Kommunikationskompetenzen im internationalen und interkulturellen Raum – ein Bereich, der in vielen ökonomisch ausgerichteten Jobs von wachsender Bedeutung ist.

Forschungsorientiertes Lernen in Seminaren zu wechselnden aktuellen Themen runden das Studium ab und bereiten auf die Masterarbeit vor.

### Spezialisierungen

Der Masterstudiengang Economics bietet sechs verschiedene Spezialisierungsrichtungen, die auf unterschiedliche realwirtschaftliche Probleme und Methodenansätze Bezug nehmen:

- SVWL I: Umwelt und Nachhaltigkeit
- SVWL II: Ökonomische Ungleichheit
- SVWL III: Technologischer und struktureller Wandel
- SVWL IV: Computational Economics
- SVWL V: Theoriegeschichte und
- SVWL VI: Monetäre Ökonomik.

Alle sechs Richtungen bieten neben der Kernveranstaltung der Spezialisierung mehrere Erweiterungsver-

anstaltungen, die im Bereich der VWL, aber auch im interdisziplinären Rahmen liegen können. Wird eine bestimmte Anzahl an Leistungspunkten in einer Spezialisierung erreicht, so kann die Spezialisierung auf dem Zeugnis ausgewiesen werden.

### Perspektiven

Flankiert wird das Studium durch vielfältige Angebote seitens der Universität und der Fakultät, angefangen von Beratungsangeboten hin zu Vorträgen aus Praxis und Wissenschaft im Rahmen des Chemnitzer Wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsseminars. Regelmäßige Einführungs- und Infoveranstaltungen – zuletzt am 27.6.2023 – sowie das hervorragende Betreuungsverhältnis sorgen für einen offenen Austausch und eine gute Lernatmosphäre. Ein Alumninetzwerk ist im Aufbau begriffen. Die Professuren sind regional und international hervorragend vernetzt und können so die Studierenden bei der Teilnahme an weiterführenden Sommerschulen und Konferenzen oder bei der Suche nach einem Praktikumsplatz unterstützen.

Der neu gestaltete Masterstudiengang Economics wird Studierende

durch ein problemorientiertes und praxisnahes Studium und mit einer Vielfalt von Methoden und Instrumenten auf die Herausforderungen volkswirtschaftsnaher Tätigkeiten in der heutigen Ökonomie vorbereiten, sei es in Forschungsinstituten oder in volkswirtschaftlichen Fachabteilungen, sei es im Management oder bei NGOs, sei es bei Ministerien, Behörden oder im Wirtschaftsjournalismus. Sie erhalten die Fachkompetenz zur Verwendung, kritischen Analyse und konstruktiven Weiterentwicklung der volkswirtschaftlichen Lösungsansätze der Probleme unserer Zeit. Sie entwickeln jedoch auch die Selbstkompetenz, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten, und die Sozialkompetenz, um sich im internationalen und interdisziplinären Umfeld zu orientieren.

Nähere Informationen unter:  
<https://www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/studium/master/eco>

---

## Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften stellt sich vor:

### Professur für Personalmanagement und Führungslehre

#### *Univ.-Prof. Dr. Nina Katrin Hansen*

Seit Juni 2020 ist Prof. Dr. Nina Katrin Hansen Inhaberin der Professur für Personalmanagement und Führungslehre an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität Chemnitz. Nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre und Soziologie an der Universität Hamburg erfolgte im Jahr 2010 die Promotion (summa cum laude), ebenfalls an der Universität Hamburg. In ihrer Post-Doc-Phase war sie u. a. Visiting Researcher am Centre for Professional Service Firms der Saïd Business School, University of Oxford. Vor ihrem Ruf nach Chemnitz war Professorin Hansen als Associate Professor in HRM

and Organization Studies an der School of Management der University of Bath tätig, wo sie seit März 2022 als Visiting Professor affiliert ist. Professorin Hansen ist ferner amtierende Nachwuchsbeauftragte der Wissenschaftlichen Kommission Personalwesen (WKPER) im Verband der Hochschullehrer Betriebswirtschaftslehre (VHB).

Gemeinsam mit ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Doktorand:innen Hanna Sauer und Simon Fronczek widmet sich Professorin Hansen den zentralen Forschungsschwerpunkten der Professur, welche im Schnittstellenbereich



*Prof. Dr. Nina Katrin Hansen*

zwischen Personalmanagement und -führung (Strategic Human Resource Management; HRM Sys-

---

teme; Karrieremodelle und neue Formen von Führung), Organisations- theorie (organisationale Routinen und organisationales Lernen) und Strategischem Management (dynamische organisationale Fähigkeiten; ressourcenbasierter Ansatz der Unternehmensführung) liegen.

Die Forschung an der Professur adressiert dabei insbesondere zwei zentrale Themenfelder: Das erste Themenfeld umfasst die strategische Gestaltung von HRM Systemen und deren Einfluss auf die Performanz von Unternehmen. Der Fokus liegt dabei auf einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Betrachtung und der strategischen Gestaltung von HRM Systemen in Form von Bündeln konsistent aufeinander abgestimmter HRM Praktiken. Insbesondere die Schaffung und Implementierung von High-Commitment bzw. High-Performance Work Systemen (im Kontrast zu Control-HRM Systemen) hat eine zentrale Bedeutung für die Konstitution einer Kultur des Lernens und der Innovation in Organisationen. So befasst sich ein aktuelles qualitativ empirisches Forschungsprojekt mit der Analyse von Ausprägungen kontroll- und commitment-orientierter HRM Systeme in der Praxis von Familienunternehmen sowie der Identifikation von HRM-System-Hybriden.

Das zweite Themenfeld umfasst die strategische Bedeutung und Gestaltung von Karrieremodellen sowie neuer Formen der Arbeit und Führung in Professional Service Firms (PSFs) als Basis für Lernen und Innovationen in der Wissensarbeit. PSFs wie Anwaltskanzleien, Unternehmensberatungen und Kreativagenturen gelten häufig als Vorreiter für neue Formen der Arbeit. Die strategische Gestaltung von Karriere-

modellen ist dabei zentral für die Innovationsfähigkeit von PSFs: Da einerseits durch das klassische Partnermodell erfolgreiche Professionals – bei entsprechender Leistung und Kundenakquise – zu Inhaber:innen bzw. Anteilseigner:innen der PSF gemacht werden und andererseits immer mehr Unternehmen dieser Branche das Angebot von alternativen Expertenkarrieremodellen nutzen, um die Innovationsfähigkeit von PSFs zu steigern. So wird in aktuellen Forschungsprojekten das Ziel verfolgt, verschiedene empirische Teilstudien zur Wahrnehmung und Wirkung unterschiedlicher Karrieremodelle (Partner- vs. Non-Partner-Modell) sowie der alternativen Karriereoption des „Freelancing“ (als selbstständige Alternative) in der Praxis von Kreativagenturen zu generieren.

In einem weiteren Forschungsprojekt untersuchen Professorin Hansen und ihr Team die Rolle von Führungskräften im Hinblick auf die Förderung von Meaningful Work in digitalen Kontexten in der Kreativ- und IT-Branche. In dieser qualitativen Studie werden insbesondere die sozialen und kontextuellen Faktoren der Förderung von sinnhafter Arbeit adressiert sowie der Einfluss der Führungskraft durch interaktionale und strukturelle Führung analysiert. Hierbei steht die soziale Beziehung zwischen „Leadern“ und „Followern“ im virtuellen Kontext im Vordergrund der Analyse: Durch die oftmals eingeschränkten sozialen Kontakte während der Telearbeit und die fehlende physische Präsenz im virtuellen Arbeitsumfeld kann eine Reduktion der Sinnhaftigkeit der Arbeit der Arbeitnehmer:innen eine unbeabsichtigte Folge dieser Arbeitsform sein. Es werden im Rah-

men dieser Studie daher insbesondere zentrale Einflussfaktoren identifiziert, die die Führungskraft positiv beeinflussen und gestalten kann, um diesem, potentiell negativen Effekt entgegenwirken und Meaningful Work auch im virtuellen Arbeitskontext fördern zu können, wie z. B. durch die gezielte Koordination von Ressourcen und Aufgaben, das Schaffen von Transparenz und Gruppenkohäsion sowie die Förderung der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter.

Im Rahmen der Lehrveranstaltungen der Professur für Personalmanagement und Führungslehre haben Studierende der Technischen Universität Chemnitz die Möglichkeit, einen umfassenden Einblick in die Forschungsschwerpunkte der Professur zu erhalten. So werden den Studierenden die theoretischen Inhalte in Vorlesungen, begleitenden Übungen sowie Seminaren sowohl im Bachelorbereich (z. B. Vorlesung zu ‚Grundlagen des Personalmanagements und der Personalführung‘ oder Seminare zu den Themen ‚Sustainable HRM‘ oder ‚Meaningful Work‘) als auch im Masterbereich (z. B. Vorlesungen zu ‚Grundlagen und Handlungsfelder des HRM‘ oder ‚Aktuelle Führungstheorien und -konzepte‘ oder Seminare zu den Themen ‚HRM Research‘ oder ‚New Concepts of Leadership‘) zugänglich gemacht. Studierende, welche sich besonders für die zentralen Themenbereiche des Lehrstuhls interessieren, können sich in ihren Abschlussarbeiten intensiver mit diesen auseinandersetzen.

## **Professur für Organisation und Internationales Management** **Univ.-Prof. Dr. Michael Mayer**

Im Juni 2022 übernahm Prof. Dr. Michael Mayer die Professur BWL – Organisation und Internationales Management an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Technischen Universität Chemnitz. Nach Stationen an der University of Glasgow und der University of Edin-

burgh war er zuvor Professor für Strategisches Management an der University of Bath in Großbritannien. Dort war er neben Forschung und Lehre vor allem in verschiedenen Bereichen des Universitätsmanagements tätig.

Die Professur positioniert sich an der Schnittstelle von Organisation, Strategie und internationalem Management. In Forschung und Lehre wird dabei unternehmerisches Handeln in gesellschaftliche Zusammenhänge gesetzt. Die Forschung an der Professur durch Michael

Mayer, Christian Huber, Markus Tümpel und Sandra Fiedler kann dabei in drei Themenbereiche gegliedert werden:

- Strategie, Governance und das „Top-Management-Team“
- Organisationen, Arbeit und Gesellschaft
- Strategischer Wandel, Organisieren und Lernen.

Der erste Forschungsbereich untersucht dabei das Zusammenspiel zwischen ‚Governance‘ Strukturen (z. B. Eigentumsverhältnisse) und den Charakteristika des „Top-Management-Teams“ einerseits und der strategischen Entwicklung von Organisationen andererseits. Fragen zur internationalen Strategie und international vergleichende Problemstellungen spielen dabei eine zentrale Rolle.

In einer im *Global Strategy Journal* veröffentlichten Studie (in Zusammenarbeit mit C. Stadler, J. Hautz und K. Matzler) wurde zum Beispiel gezeigt, dass ein hoher Anteil von Familienmitgliedern im Top-Management-Team bei stark internationalisierten Firmen einen negativen Effekt auf den Unternehmenserfolg hat, bei Produkt-Diversifizierung aber positive Effekte mit sich bringt. Das Thema ‚Familienunternehmen‘ wird derzeit von Frau Fiedler in Studien zur Unternehmensnachfolge weiter vertieft.

Weitere aktuelle Projekte in diesem Themenfeld beschäftigen sich mit dem Einfluss psychologischer Faktoren im Top-Management-Team auf Diversifizierung und Internationalisierung. Dabei wird auch die Rolle des Frauenanteils im Top-Management-Team berücksichtigt.

Im Themenfeld ‚Organisationen, Arbeit und Gesellschaft‘ werden Praktiken und Strategien von Organisationen in gesellschaftliche Zusammenhänge gesetzt. So zeigt eine aktuelle Studie börsennotierter US-amerikanischer Unternehmen, dass Investitionen in Lobbyismus nur bei stark diversifizierten und internationalisierten Unternehmen einen positiven Effekt auf den Unternehmenserfolg haben.

Andere Studien in diesem Themenbereich beschäftigen sich mit der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen. Eine im *European Journal of Work and Organizational Psycholo-*



Das Mitarbeiterteam der Professur für Organisation und Internationales Management

gy veröffentlichte Studie (in Zusammenarbeit mit Y. Rofcanin, M. Las Heras, M.J. Bosch und J. Stollberger) konnte dabei zeigen, dass eine flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses einen positiven Effekt auf Arbeitsqualität und Effektivität hat. Ferner wurde in einer im *Human Resource Management Journal* publizierten Studie (in Zusammenarbeit mit Y. Rofcanin, M. Las Heras, P. Escibano und S. Kim) ein positiver Effekt einer familienfreundlichen Unternehmenskultur auf die Mitarbeiterbindung gefunden. In dieser international vergleichenden Studie konnte zudem ein interessanter Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und staatlichem Handeln identifiziert werden. Nimmt die Bevölkerung eines Landes Regierungsinstitutionen als effektiv war, so erhöht sich die Arbeitszufriedenheit, werden staatliche Einrichtungen allerdings als nicht effektiv gesehen, so hat dies negative Konsequenzen für die Arbeitszufriedenheit. Insgesamt kann aber festgestellt werden: Ein flexibler und an persönliche Umstände angepasster Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirkt sich positiv auf zentrale Ziele der Organisation aus. Solche Zusammenhänge zwischen dem gesellschaftlichen Kontext und der Gestaltung von Arbeit werden auch von Dr. Markus Tümpel beleuchtet. So beschäftigt er sich mit Fragen der Partizipation in Genossenschaften und dem Einfluss ökonomischer und sozialer Faktoren auf Entscheidungen zur Selbstständigkeit.

Im Rahmen seiner Promotion befasst sich Christian Huber unter anderem mit den sich verändernden institutionellen Rahmenbedingungen und der Praxis des Forschungsdatenmanagements.

Im Themenfeld ‚Strategischer Wandel, Organisieren und Lernen‘ widmet sich die Professur einerseits den Prozessen des Wandels und andererseits den Konsequenzen von Lernprozessen und Innovationen. Zwei neue Studien zeigen dabei die Bandbreite des empirischen Interesses: Ein im *Journal Organization Studies* veröffentlichtes Projekt (mit L. Day und J. Balogun) hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, wie ein komplexer Wandlungsprozess durch die strukturierte Organisation einer Abfolge von Meetings gesteuert werden kann. In einem gerade abgeschlossenen Projekt, welches im *Journal R&D Management* veröffentlicht werden wird (mit E. Ozturk und C. Stadler), wurde untersucht, ob Unternehmen aus Schwellenländern ihre Innovationsprozesse anpassen sollten, wenn sie mit Organisationen aus anderen Schwellenländern oder mit solchen aus entwickelten Ländern zusammenarbeiten. Es konnte gezeigt werden, dass bei Kollaborationen mit Unternehmen aus anderen Schwellenländern eine breit aufgestellte Innovationsstrategie zum Erfolg führt, während bei Kollaborationen mit Unternehmen aus entwickelten Ländern eine fokussierte Strategie größeren Erfolg verspricht.

---

Es ist ein zentrales Anliegen, dass die umfangreiche Forschungsarbeit in der Lehre widerspiegelt wird. Dabei liegt der Fokus auf der Vermittlung von theoretisch fundiertem, anwendungsbezogenem Wissen in den Fachbereichen Organisation,

internationales Management und Strategie. Die Studierenden sollen befähigt werden, durch die Auswahl und Anwendung passender Theorien und Methoden, Theorie und Praxis kritisch zu hinterfragen und Lösungskonzepte zu entwickeln. Da-

bei soll, wie auch in der Forschung, das Gespür für die gesellschaftliche Verantwortung des Managements geschärft werden.

---

## Marginalisierte Arbeit und deren Effekte Aktuelle Befunde in und jenseits von Organisationen

von Dr. Markus Tümpel

Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um eine Zusammenfassung der Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades des *Doctor rerum politicarum* von Markus Tümpel. Die Doktorarbeit ist über den Dokumenten- und Publikationsserver der TU Chemnitz (Monarch) frei erhältlich (Link: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:ch1-qucosa2-819314>). Teile der Arbeiten wurden 2021 und 2022 in der internationalen Fachzeitschrift *Qualitative Sociology Review* veröffentlicht.

### Einleitende Betrachtungen

Im Zuge des postmodernen Denkens und des – wie wir heute mit größerer und vielleicht auch unbehaglicher Sicherheit wissen – nur vermeintlichen Endes der Geschichte (Fukuyama 1989; Kagan 2008) wurde bereits früh und noch vor Fall des Eisernen Vorhangs auf die Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, Ökonomie und Kultur und das Kollabieren etablierter Institutionen verwiesen. Den Ären des liberalen und des organisierten Kapitalismus folgt das Zeitalter des unorganisierten Kapitalismus (Offe 1985; Lash & Urry 1987). Diese Auflösungserscheinungen und das Verschwimmen einstmals wohl definierter Einhegungen wurden in der Folge eingehend untersucht – etwa am Beispiel der schwindenden Bedeutung von Gewerkschaften oder der Entgrenzung von Arbeit – nicht zuletzt auch im Schatten der zuvorderst oft positiv konnotierten Entwicklungen hin zu Vertrauensarbeitszeit und Home-Office. Die negativen Effekte der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen sind dabei seit langem bekannt (Martens et al. 1999). Auch die Etablierung und Einbettung von Freizeitangeboten in Unternehmenskontexten und Organisationskultur und die damit einhergehende Verschmelzung beider

Sphären weisen in eine ähnliche Richtung.

Eine andere Facette der Liberalisierung und Entgrenzung ist die Lohnentwicklung, die vor allem durch einen Anstieg der Beschäftigten im Niedriglohnbereich seit Ende der 1990er Jahre und dem Stagnieren auf relativ hohem Niveau seit etwa 2007 gekennzeichnet ist (Grabka & Schröder 2019); hier zeigt sich seit längerem eine Tendenz hin zum sogenannten Lohndumping – in Deutschland auch unter Umgehung des gesetzlichen Mindestlohnes seitens der Arbeitgeber (Bruttel et al. 2019; Knabe et al. 2020).

All jene Zeichen des Zerfalls können mithin als Paradigma gelten; so zeigt sich in der Gesellschaft der Spätmoderne auch das Zerfließen der früheren Mittelschicht zugunsten des Entstehens neuer gesellschaftlicher Gruppen, darunter ein mittlerweile nicht mehr allzu neues Prekariat, das mindestens auf das gefährliche Potenzial einer „Abstiegsgesellschaft“ weist (Nachtwey 2016). Prekäre, instabile Formen der Beschäftigung, bei denen die ArbeitnehmerInnen es sind, die Risiken tragen und überdies nur begrenzte soziale Leistungen oder gesetzlichen Schutz erwarten können, prägen längst nicht nur manche Teile der Arbeitswelt, sie werden gar

als ‚neue Norm‘ gesehen (Rubery et al. 2018).

Im deutschsprachigen Bereich waren es insbesondere Voß und Pongratz (1998), die mit dem „Arbeitskraftunternehmer“ ein Konzept vorstellten, das den langfristigen Wandel von Lohnarbeit aufzeigt, der unter anderem in der Flexibilisierung von Beschäftigungsformen seinen Ausdruck finde – etwa in Form von Outsourcing oder Scheinselbstständigkeit. Die in den letzten Jahren stark wachsende Gig Economy, als abhängige Form der Selbstständigkeit mit über digitale Plattformen vermittelten Jobs („Gigs“), ist hierbei nur eine weitere Zuspitzung. Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung, zu der auch Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit zählen, sind in ihren Wirkungen keineswegs auf das jeweilige Arbeitsfeld beschränkt, sondern greifen auch in die private Lebensführung. Prekäre Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse können überdies zu einer Reihe von Erkrankungen führen; hier sind vor allem negative Auswirkungen auf die mentale Gesundheit zu nennen (Glavin et al. 2021).

Bezogen auf Selbstständige, Freelancer und Kleinst-UnternehmerInnen sind es insbesondere die Critical Entrepreneurship Studies (CES), die den Fokus auf die dunklen Facetten gelenkt haben und damit weg von der rein positiv konnotierten Vorstellung von Entrepreneurship als ‚Erfolgsgeschichte‘ (Gerpott & Kieser 2020). In den Forschungen, die sich diesem Feld zuordnen lassen, geht es nicht zuletzt um die Bedin-

gungen und möglichen Hemmnisse, denen sich der oder die Einzelne ausgesetzt sieht. Es wird auf Forschungsbedarf hingewiesen, bei dem es auf die Verbindung ökonomisch-funktionaler Ansätze mit Betrachtungen aus einer soziologisch-institutionellen Warte ankomme. Dabei stünden unter anderem „soziale Rationalitäten, Biographien, Karrieren, Arbeitsmuster und neue Arbeitsmarktkonfigurationen“ im Fokus (Bögenhold 2020: 30, Übersetzung MT). Forschungsbedarf gäbe es auch für hybride Erwerbsformen (Bögenhold 2020), den Umgang von UnternehmerInnen mit stressbelasteten Ereignissen oder mit spannungsreichen Identitäten (Fauchart & Gruber 2020).

Der Stellenwert von Identitäten im organisationswissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Kontext wird seit Längerem betont – etwa im Bereich HRM, wobei es unter anderem mögliche (verborgene) Konflikte sind, deren Bedeutung nicht zu verkennen und zu ignorieren sei, obgleich dies oft geschehe (Deetz 2003).

Auch auf die Relevanz des Individuums und seiner sozialen Einbettung wird gelegentlich hingewiesen, verbunden mit der Hoffnung, dass diesen Aspekten doch mehr Raum gegeben werde (exemplarisch: Davis 2021). Zugleich zielen entsprechende Ansätze zuvorderst auf Konsumentenentscheidungen und wirtschaftliche Ergebnisse (Kranton 2016; Davis 2021), obwohl auch in Bereichen wie der HRM-Forschung auf die Stigmatisierung aufgrund bestehender sozialer Normen hingewiesen und der weitere Bedarf an Forschung betont wird (umfassender Überblick: Del Triana et al. 2021). Derlei Aspekte sind gerade im Lichte des demografischen Wandels und oft beschworener, fehlender Fachkräfte bedeutsam. Die Frage, was Menschen dazu bewegt, in Organisationen tätig zu sein oder sie im Zweifel davon abhält, ist nur eine, die hier gestellt werden kann.

Die im Sinne der Theorie der sozialen Identität (Tajfel 1974) stattfindende Abgrenzung von In- und Outgroup und die sich daraus ergebenden Ab- und Aufwertungsprozesse sind auch in Arbeitskontexten relevant. Professionelle Identitäten können wiederum als Teil von Sub-

jektivierungsprozessen verstanden werden, die seit einiger Zeit auch in der organisationswissenschaftlichen Forschung in den Fokus gerückt sind und sich insbesondere mittels qualitativer Methoden eruieren lassen.

### **Qualitative Forschung in der Betriebswirtschaftslehre**

Die qualitative Forschung hat in der Betriebswirtschaftslehre, der Organisationswissenschaft wie auch – allgemeiner – der Wirtschaftswissenschaft jedoch nach wie vor gegen eine randständige Position zu kämpfen. Allerdings ist die letzte Dekade auch von einer zunehmenden Bedeutung qualitativer Ansätze geprägt, so verweisen etwa Bansal et al. (2018) auf ein Allzeithoch an entsprechenden Einreichungen beim *Academy of Management Journal* im Jahr 2017. Während etwa Fallstudien immer noch vergleichsweise wenig publiziert werden, ist deren Bedeutung vielfach hervorgehoben worden. So sind sie nicht nur ein geeignetes Instrument, um Phänomene in ihrem jeweiligen Kontext zu untersuchen, sondern sie können auch wertvolle Theoriearbeit leisten und stellen somit nicht zuletzt die Basis für weitere, quantitative Untersuchungen dar oder liefern Hypothesen (Patton & Appelbaum 2003).

Für die in den folgenden Ausführungen beschriebene Beforschung prekärer und marginalisierter Arbeitskontexte wurde sich jeweils auf ein qualitatives Design gestützt, da hiermit individuelle Sichtweisen, Sinnzuschreibungen und Strategien identifiziert werden können.

### **Überblick über die Beiträge, theoretische Grundlagen und Ergebnisse**

Aus den Ausführungen zur Relevanz des Themas und der aufgezeigten Forschungsdesiderata ergeben sich übergreifende Themen, die sich in allen drei in der kumulativen Dissertation gebündelten Beiträgen widerspiegeln: Zum einen ist dies der Umgang mit prekären Arbeits- und Beschäftigungskontexten, sei es als Leiharbeiter oder Leiharbeiterin, als Selbstständige angesichts der Corona-Pandemie und in marginalisierter Position oder in weiteren, marginalisierten Formen des Entrepreneurship. Ein anderes, die

Arbeit umspannendes Gefüge sind Fragen nach Identitätsprozessen und -Ambiguitäten.

Schließlich ist auch der Fokus auf randständige Bereiche der Erwerbsarbeit als Baldachin dieser kumulativen Dissertation zu verstehen: Randständig aufgrund sozialer Ausgrenzung (hier: Leiharbeit), im Sinne wenig beachteter Forschungsfelder oder schlichtweg vermeintlicher unternehmerischer Nischen (beides: marginalisierte Bereiche des Entrepreneurship). Unter Einbeziehung der oben aufgeworfenen Blickpunkte geht es dabei nicht zuletzt auch um die Sichtbarmachung marginalisierter Gruppen und bislang teils vernachlässigter Aspekte organisationaler Prozesse oder unternehmerischen Handelns.

Alle drei Artikel folgen grundsätzlich einer sozialkonstruktivistischen Perspektive, die in ihrem Kern davon ausgeht, dass Wirklichkeit und ‚Wahrheit‘ nicht per se existieren, sondern in von Individuen geschaffenen Bedeutungskontexten sozial kreiert werden (Berger & Luckmann 1969). Aus diesem interpretativen Paradigma ergibt sich auch der methodologische Ansatz einer qualitativen Untersuchung, die das Ziel hat, jene Deutungen und Zusammenhänge nachzuzeichnen. Dabei gilt es nicht zuletzt, deren Prozesshaftigkeit und Ambiguitäten zu erfassen, etwa wenn es um Fragen professioneller Identitäten geht. Wie lassen sich die vorliegenden Beiträge nun in den Bereich der Organisationswissenschaft oder – weiter gefasst – der Betriebswirtschaftslehre einordnen und was sind die jeweiligen Forschungsergebnisse? Hierzu soll näher auf die einzelnen Artikel eingegangen werden:

Bei dem ersten Beitrag handelt es sich um eine ausgedehnte Fallstudie zu marginalisierten UnternehmerInnen im Kontext der Corona-Pandemie: Die hier vorgestellten und untersuchten Formen von Selbstständigkeit bewegen sich teils in gesellschaftlicher Randständigkeit und werden oftmals nicht als Entrepreneurship (an-)erkannt, beispielsweise Sexarbeit. Gleichwohl sind sie – wie auch andere, ähnlich prekäre oder stigmatisierte Bereiche – nicht nur weit verbreitet, sondern eine fast schon alltägliche Form von Mikro-



---

unternehmen. Insgesamt werden hier vier ausführliche Fallstudien von Klein- und KleinstunternehmerInnen präsentiert, die vor Beginn der Corona-Pandemie begonnen und währenddessen fortgeführt wurden, insgesamt über einen Zeitraum von mehr als anderthalb Jahre.

Ausgehend von einer neo-institutionalistischen Perspektive zeigten sich bei den in dieser Arbeit untersuchten UnternehmerInnen fallübergreifend ähnliche Logiken: Zentrale Motive und Fixpunkte sind Autonomie und Selbstverwirklichung sowie eine Ablehnung gesellschaftlicher Konformitäten. Dies wird teilweise ergänzt um eine eher anti-materialistische Grundhaltung und eine ‚soziale‘ Orientierung hin zu Gemeinwohl und Altruismus. Zugleich sind die einzelnen Fallstudien damit auch Beispiele für das Aufeinandertreffen konfligierender Logiken: Steht doch die finanzielle Unabhängigkeit teilweise auf gleicher Höhe mit sozialen Erwägungen. In diesem Spannungsfeld von Autonomie, ökonomischen Notwendigkeiten und manch ‚quer liegenden‘ Prinzipien zeigte sich auch die kontinuierliche und bewusste Auseinandersetzung mit hybriden Logiken. Teilweise waren hier Prozesse der Selbstbestätigung („self-verification“; Brandl & Bullinger 2017) zu beobachten, in denen die bedeutendere und identitätsstiftende Logik schließlich obsiegt – in einem der Fälle etwa in Form der Abkehr vom ursprünglichen Geschäftsfeld. Zu den prekären Rahmenbedingungen zählen im Falle der UnternehmerInnen auch die Arbeit unter der Pandemie. Während hier zunächst ein grundlegendes Verständnis und Regel-Konformität vorherrschten, zeigte sich im weiteren Verlauf Frustration und teilweise bewusstes Unterlaufen der offiziellen Regelungen. Grundsätzlich traf der Beginn der Pandemie alle vier UnternehmerInnen in ähnlich starkem Maße. Allerdings war dieses Ereignis für jene weniger disruptiv, die bereits im Vorfeld einen „Plan B“ besaßen und auf diesen nun teilweise zurückgreifen konnten – etwa eine zweite Einnahmequelle oder das Umsetzen eines bereits geplanten und nunmehr möglichen Projektes. Auch wenn der Artikel Erkenntnisse zum Coping von Klein- und Kleinst-Un-

ternehmerInnen in extrem stressbelastenden Situationen liefert, sind weitere Untersuchungen und Fälle angezeigt. So könnte etwa den Aspekten Autonomie und Resilienz weiter nachgegangen werden – wie auch der Frage, ob sich beides eventuell beeinflusst; zeigen sich hier doch biographische Ähnlichkeiten und Überschneidungen in den Motivlagen der Selbstständigen. Ein weiteres, hier nur wenig beleuchtetes Thema ist die Bedeutung von Netzwerken in Krisensituationen. Dies könnte umso relevanter sein, da multiple und sich überlagernde globale Krisen auch weiterhin Wirkungen zeitigen werden.

Die dem zweiten Beitrag zugrunde liegende Untersuchung beschäftigt sich mit Stigmatisierung in der Leiharbeit. Unter dem Titel „Temporary Employment, Permanent Stigma? Perceptions of Temporary Agency Workers Across Low- and High-Skilled Jobs“ wurden hier Ab- und vor allem Ausgrenzungsprozesse von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern beleuchtet. Die Arbeit basiert auf einem heterogenen Sample von insgesamt 16 LeiharbeiterInnen, das – im Gegensatz zu vorherigen Studien – sowohl niedrig wie auch hoch qualifizierte Berufe und Tätigkeiten einschließt. Die Studie macht sich das von Boyce et al. (2007) vorgestellte Modell der Stigmatisierung von LeiharbeiterInnen zu Nutze: Unter Stigmatisierung wird hier die Abwertung eines Menschen aufgrund eines bestimmten ‚Schlüsselmerkmals‘ verstanden, in diesem Falle angesichts des Status ‚Zeitarbeiter / Zeitarbeiterin‘ (Boyce et al. 2007). Boyce et al. legen in ihrem Modell einen holistischen Ansatz vor, der etwa das Arbeitsumfeld oder Coping-Strategien einschließt. Die postulierte Unterscheidung von verdeckten und offenen Formen der Stigmatisierung hat sich in der vorliegenden Untersuchung hingegen als nicht fruchtbar erwiesen, da die Grenzen hier schlichtweg verschwimmen. In der Gesamtbeurteilung konnten eine ganze Reihe stigmatisierender Praktiken und Verhaltensweisen, aber auch des Umgangs seitens der Betroffenen herausgearbeitet werden.

Dabei zeigten sich Unterschiede in der Wahrnehmung und im Umgang mit Stigmatisierung. Unabhängig

von der Qualifikation aber sind vor allem jene LeiharbeiterInnen von Stigmatisierung betroffen, deren Status im Unternehmen des Entleihers auf sichtbare Weise verstärkt wird; etwa durch andere Arbeitskleidung oder räumliche Trennung. In Übereinstimmung mit bestehender Forschung zeigte sich, dass das Management mit der Schaffung eines Umfeldes, das den jeweiligen Status verstärkt, auch zur Abgrenzung der festangestellten Belegschaft von LeiharbeiterInnen beiträgt und somit zur Stigmatisierung und Diskriminierung letzterer. Verbale Abwertung und aufgabenbezogene Degradierung – so zum Beispiel die Zuteilung unbeliebter Tätigkeiten – zeigte sich eher im Sektor mit geringerer Qualifikation. In höher qualifizierten Bereichen waren es vornehmlich subtile Formen der Stigmatisierung, wie das Vorenthalten von Informationen. Beide Ausformungen wurden im Rahmen der vorliegenden Studie jedoch auch mit den jeweils vorherrschenden Organisationskulturen oder Unterschieden im ‚Umgangston‘ in verschiedenen betrieblichen Kontexten erklärt. Diese Erkenntnisse sind insofern hervorzuheben, da sie den Einfluss des Managements unterstreichen und damit auch Möglichkeiten aufzeigen, Stigmatisierung aktiv entgegenzuwirken.

Angesichts der auf diversen Ebenen vorgefundenen Stigmatisierungsprozesse stellte sich auch hier die Frage nach dem individuellen Umgang und den Formen des Coping: Im Falle der hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen wurde eine Identifikation mit dem Status als LeiharbeiterIn meist vermieden und die Tätigkeit als solches nur als nützlicher Zwischenschritt gesehen – etwa um Kontakte zu knüpfen. Der wesentlich stärkere Fixpunkt war hier die Profession an sich, die als positiver, identitätsstiftender Bezugsrahmen dient. Hier finden sich durchaus Parallelen zu den oben beschriebenen Prozessen der Selbstbestätigung angesichts konfligierender Logiken: In diesem Falle ist es die professionelle Identität, die den prekären Status überlagert.

Die berufliche Perspektive, das jeweilige Unternehmen grundsätzlich jederzeit verlassen zu können, erwies sich in der Untersuchung als

---

eine übergreifende Strategie, die auf alle Qualifizierungslevel zutrifft und die dazu beiträgt, stigmatisierendes Verhalten als weniger belastend zu empfinden.

Im Helfer-Sektor und bei LeiharbeiterInnen mit niedriger Qualifizierung ließen sich überdies Abgrenzungsprozesse beobachten, die vermutlich zu einem positiven Selbstbild beitragen: So identifizieren sich ZeitarbeiterInnen zwar mit ihrem Status, grenzen sich aber zugleich innerhalb ihrer Gruppe von jenen KollegInnen ab, die vermeintlich den Stereotypen des Leiharbeiters entsprechen. Diese Ambivalenzen bestätigten bereits vorhandene Ergebnisse (Kreiner et al. 2006), weisen zudem auf Formen der Abgrenzung innerhalb einer stigmatisierten Gruppe und decken sich mit früheren Erkenntnissen zu diesen Prozessen (Bosmans et al. 2016).

Die Bedeutung des Beitrages ergibt sich nicht zuletzt aus dem Abgleich der Stigmatisierung von LeiharbeiterInnen in niedrig und hochqualifizierten Tätigkeiten, der in dieser Form bislang noch nicht unternommen wurde. Künftig zu stellende Forschungsfragen könnten etwa die Rolle von Vertrauen betreffen – wurde doch insbesondere das Vorenthalten von Informationen gegenüber LeiharbeiterInnen von diesen als Mangel an Vertrauen interpretiert. So bleibt auch die Frage bestehen, ob hier eine Art ‚reziprokes‘ Verhältnis besteht – Entleiher, Zeitarbeitsunternehmen, LeiharbeiterInnen und Festangestellte also jeweils eine ‚skeptische‘ sich gegenseitig verstärkende, ‚skeptische‘ Haltung aufweisen – und welche Möglichkeiten es innerhalb von Organisationen gäbe, dieses Defizit abzubauen. Zukünftige Untersuchungen sollten gezielt auch die Perspektive des Managements einbeziehen sowie die der Festangestellten. Ferner böte sich auch hier ein größeres Sample an.

Bei dem dritten in der kumulativen Dissertation gebündelten Beitrag handelt es sich um einen konzeptionellen Text, der auf einer umfassenden Literaturschau zu prekären und marginalisierten Formen des Entrepreneurship aufbaut. Unter dem Titel *Marginal people: Towards a classification of research on precarious*

*and marginalized entrepreneurship* wurde der Versuch unternommen, die aktuelle Forschungslandschaft zu diesem Thema zu skizzieren, so wie sie sich im wissenschaftlichen Diskurs und in entsprechenden Studien darstellt. Unter den sieben, in der Folge herausgearbeiteten Kategorien sind etwa *“Marginalized female entrepreneurship”*, *“Dirty work entrepreneurship”* oder *“Disabled entrepreneurs”*. Die vorgenommene Konzeptionalisierung greift auf das von Robert Ezra Park etablierte, soziologische Konzept des *„marginal man“* (1928) zurück. Park bezieht sich ursprünglich auf Menschen, die – als Migranten – zwischen zwei Kulturen wandern und sich als *„kultureller Hybrid“* zwischen Traditionen auf der einen und einem *„neuen“* gesellschaftlichen (und in Teilen feindlichen) Umfeld auf der anderen Seite befinden. Dieser fortwährende Zustand wird von Park auch als permanente Krise beschrieben. Aus konzeptioneller Warte betrachtet wird Prekarität im dritten Beitrag als ein krisenhafter Zustand verstanden und die UnternehmerInnen und Entrepreneure in marginalisierten Bereichen und gleichsam als in einem Zwischenbereich befindlich; so sind *Dirty-Work-UnternehmerInnen* teilweise bemüht, ihre tatsächliche Tätigkeit zu verbergen und zugleich ein positives Selbstbild zu wahren, was auch die jeweilige Profession einschließt. Hier zeigten sich interessante Parallelen zu den oben beschriebenen LeiharbeiterInnen – auch deren Status gleicht teilweise einem *„Dazwischen“* und bewegt sich zwischen Ab- und Ausgrenzung und positiver Bezugnahme auf die eigene Tätigkeit.

Einmal mehr wurde hier unter Bezugnahme auf VertreterInnen der *Critical Entrepreneurship Studies* ein Zugang gewählt, der das ursprüngliche definitorische Konzept von Entrepreneurship aufbricht und beispielsweise um jene Selbstständigen ergänzt, die sich in informellen Tätigkeiten als UnternehmerInnen beweisen müssen.

Das hoch aktuelle und sich stetig vergrößernde Feld der *Gig economy* wurde im Artikel unter die Kategorie *“Dependent (digital) self-employment”* subsummiert. Abseits der *Critical Entrepreneurship Studies* fällt dieses in Teilen auch in den Be-

reich der Organisationsforschung, schließlich sind es größere Unternehmen, die als organisationale Basis fungieren und weniger der oder die einzelne Selbstständige. Neben Fragen von Machtausübung, der (digitalen) Kontrolle oder nach Veränderungen im Bereich des Monitorings wurden in diesem Text auch professionelle und soziale Identitäten innerhalb und außerhalb von Organisationen thematisiert; bei Letzterem handelt es sich somit um einen Schwerpunkt aller drei Forschungspapiere.

Die insgesamt sieben identifizierten Felder innerhalb der aktuellen Forschung zu marginalisierten Formen des Entrepreneurship und die entsprechenden Subtypen können nicht abschließend sein. So gibt es beispielsweise unternehmerische Minderheiten, für die sich das existierende Schema als nicht passfähig zeigt; auch da sie weitgehend unerforscht sind – etwa ehemalige StraftäterInnen und Häftlinge, deren Zugang zum *„regulären“* Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt sein kann (Steels 2005). Gerade für jene Fälle und Bereiche kann das im Artikel vorgestellte theoretische Konzept der *„marginal people“* jedoch ein Fundament für weitere Untersuchungen sein.

### **Abschließende Betrachtungen**

Die Fokussierung auf marginalisierte Felder der Erwerbsarbeit stellt einen der übergreifenden Schwerpunkte dieser kumulativen Dissertation dar. Im Resümee lässt sich festhalten, dass in den in dieser Arbeit thematisch verzahnten Beiträgen einige Facetten des entgrenzten Kapitalismus, so wie wir ihn seit etwa 30 Jahren erleben, aufgezeigt werden konnten. In der Betrachtung atypischer Beschäftigungsformen galt es dabei auch, wenig beachtete Felder – wenn auch nur exemplarisch – auszuleuchten. Nicht alle Kontexte erweisen sich hierbei als prekär und es ergeben sich zwangsläufig Unterschiede aufgrund oder hinsichtlich des Qualifikationslevels, der jeweiligen Branche oder schlicht des volkswirtschaftlichen, nationalen Rahmens.

Der bewusste Fokus auf das Individuum soll dieses in ökonomischen Zusammenhängen zeigen, zugleich aber individuelle Sinnzuschreibungen

gen und Strategien herausarbeiten. Die methodischen Mittel der Wahl sind hier Instrumente der qualitativen Forschung. Die vorgestellten Ergebnisse können und sollen aber Anknüpfungspunkte für weitere, qualitative und quantitative Untersuchungen bilden.

Die beschriebene Randständigkeit mancher Wirtschaftsbereiche innerhalb der Forschung ergibt sich weniger aus deren scheinbar fehlenden Bedeutung, sondern vielmehr aus der mangelnden Verortung innerhalb des wirtschaftswissenschaftlichen Diskurses, auch wenn der Stellenwert – beispielsweise für organisationale Prozesse oder das Management – nicht zu unterschätzen ist. Insofern kann diese Arbeit auch als der bescheidene Versuch eines ‚Stimme Ergreifens‘ verstanden werden, verbunden mit der Hoffnung, das vermeintlich Abseitige gelegentlich an- und auszuleuchten.

#### Literatur

- Bansal, P., W.K. Smith & E. Vaara, 2018: New Ways of Seeing through Qualitative Research. *Academy of Management Journal*, 61(4), 1189-1195. *Academy of Management Journal* 61: 1189–1195.
- Berger, P.L. & T. Luckmann, 1969: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt, Main: Fischer.
- Bögenhold, D., 2020: Self-employment and Entrepreneurship: Productive, Unproductive or Destructive? S. 19–35 in: A. Örtenblad (Hrsg.), *Against Entrepreneurship. A Critical Examination*. Cham: Springer International Publishing.
- Bosmans, K., S. Hardonk, N. de Cuyper & C. Vanroelen, 2016: Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work (Reading, Mass.)* 53: 249–264.
- Boyce, A.S., A.M. Ryan, A.L. Imus & F.P. Morgeson, 2007: “Temporary Worker, Permanent Loser?” A Model of the Stigmatization of Temporary Workers. *Journal of Management* 33: 5–29.
- Brandl, J. & B. Bullinger, 2017: Individuals’ Considerations When Responding to Competing Logics. *Journal of Management Inquiry* 26: 181–192.
- Bruttel, O., A. Baumann & M. Dütsch, 2019: Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*: 237–253.
- Davis, J.B., 2021: The status of the concept of identity in economics. *Forum for Social Economics* 50: 1–9.
- Deetz, S., 2003: Disciplinary power, conflict suppression and human resources management. S. 23–45 in: M. Alvesson (Hrsg.), *Studying management critically*. London: Sage.
- Del Triana, M.C., P. Gu, O. Chapa, O. Richard & A. Colella, 2021: Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions. *Human Resource Management* 60: 145–204.
- Fauchart, E. & M. Gruber, 2020: Entrepreneurship and Identity. S. 766–779 in: A.D. Brown (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*.
- Fukuyama, F., 1989: The End of History? *The National Interest*: 3–18.
- Gerpott, F.H. & A. Kieser, 2020: The Fairytale of the Successful Entrepreneur: Reasons and Remedies for the Prevalent Ideology of Entrepreneurship. S. 133–151 in: A. Örtenblad (Hrsg.), *Against Entrepreneurship. A Critical Examination*. Cham: Springer International Publishing.
- Glavin, P., A. Bierman & S. Schieman, 2021: Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy. *Work and Occupations* 48: 399–431.
- Grabka, M.M. & C. Schröder, 2019: Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen. *DIW Wochenbericht* 86: 249–257.
- Kagan, R., 2008: *The Return of History and the End of Dreams*. Westminster: Knopf Doubleday Publishing Group.
- Knabe, A., R. Schöb & M. Thum, 2020: Prognosen und empirische Befunde: Wie groß ist die Kluft beim Mindestlohn wirklich? *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 21: 25–29.
- Kranton, R.E., 2016: Identity Economics 2016: Where Do Social Distinctions and Norms Come From? *American Economic Review* 106: 405–409.
- Kreiner, G.E., B.E. Ashforth & D.M. Sluss, 2006: Identity Dynamics in Occupational Dirty Work: Integrating Social Identity and System Justification Perspectives. *Organization Science* 17: 619–636.
- Lash, S. & J. Urry, 1987: *The End of Organized Capitalism*: University of Wisconsin Press.
- Martens, M.F.J., F.J.N. Nijhuis, M.P.J. van Boxtel & J.A. Knottnerus, 1999: Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours. *Journal of Organizational Behavior* 20: 35–46.
- Nachtwey, O., 2016: *Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Offe, C., 1985: *Disorganized capitalism. contemporary transformations of work and politics*. Cambridge: MIT Press.
- Park, R.E., 1928: Human Migration and the Marginal Man. *American Journal of Sociology* 33: 881–893.
- Patton, E. & S.H. Appelbaum, 2003: The case for case studies in management research. *Management research news* 26: 60–71.
- Rubery, J., D. Grimshaw, A. Keizer & M. Johnson, 2018: Challenges and Contradictions in the ‘Normalising’ of Precarious Work. *Work, Employment and Society* 32: 509–527.
- Steels, B., 2005: *Declared guilty, a never-ending story: an analysis of the impact of the criminal justice system upon the self*. PhD thesis.
- Tajfel, H., 1974: Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information* 13: 65–93.
- Voß, G.G. & H.J. Pongratz, 1998: *Der Arbeitskraftunternehmer: eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131-158.

---

## Zitate und Ökonomie

Bei Ihren unzufriedensten Kunden können Sie am meisten lernen.

*Bill Gates*

Qualität bedeutet, der Kunde kommt zurück, nicht die Ware.

*Hermann Tietz*

Wir brauchen beides: Real- und Finanzwirtschaft. Ein Muskel braucht Blut. Sonst ist er nutzlos. Der Muskel ist die Realwirtschaft, die Wall Street das Blut.

*Jagdish Natwarlal Bhagwat*

Diversität und Inklusion, die die wahren Gründe für Kreativität sind, müssen im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.

*Marco Bizzarri*

Loyale Kunden kommen nicht nur zurück, sie empfehlen Sie nicht einfach weiter; sie bestehen darauf, dass auch ihre Freunde mit Ihnen Geschäfte machen.

*Chip Bell*

Wir alle sollten die Führungskräfte sein, die wir uns selbst gewünscht hätten.

*Simon Sinek*

Wer aufhört zu werben, um so Geld zu sparen, kann ebenso seine Uhr anhalten, um Zeit zu sparen.

*Henry Ford*

Die Welt wird kleiner, und der Markt wird größer.

*Willi-Peter Sick*

Management ist eine kollektive Anstrengung unter Einsatz von Erfahrung, Intelligenz und Phantasie.

*Alfred P. Sloan*

Was einen guten Manager ausmacht, ist die Fähigkeit, andere zu ungewöhnlichen Leistungen zu veranlassen.

*Cyril Northcote Parkinson*

Kapitalismus geht entweder an Einkommensteuer kaputt oder an wirtschaftspolitischen Reden.

*Ephraim Kishon*

Nicht die Politik ist das Schicksal, sondern die Wirtschaft.

*Walther Rathenau*

---

## Veranstaltungshinweise

### 24.08.2023 | Workshop

#### Digitalisierung als Chance für Kleinunternehmen im Dienstleistungs-Sektor

*Experimentier- und Digitalfabrik, Erfenschlager Straße 73*

Der Workshop wird vom Mittelstand-Digital Zentrum Chemnitz durchgeführt. Die Veranstaltung richtet sich insbesondere an Klein- und Kleinstunternehmen im Dienstleistungs-Sektor. Teilnehmer werden "digitale Tools und Technologien [kennenlernen, die] Ihnen dabei helfen können, die Abläufe in Ihrem Unternehmen zu optimieren". Um an der Veranstaltung teilzunehmen, sind Interessenten aufgefordert, sich im Vorfeld anzumelden. Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben.

Nähere Informationen sowie kostenlose und verbindliche Anmeldung unter: [https://digitalzentrum-chemnitz.de/veranstaltungen/workshop\\_20230824/](https://digitalzentrum-chemnitz.de/veranstaltungen/workshop_20230824/)

### 07.09.2023 | Workshop

#### Resilienz entwickeln – gestärkt durch die Promotionszeit

*Straße der Nationen 62, Böttcher-Bau, Raum 202*

Der Workshop wird vom Zentrum für Wissenschaftlichen Nachwuchs durchgeführt. Ziel der Veranstaltung ist es, mit den Teilnehmenden "Strategien zu entwickeln, um den eigenen Arbeitsalltag möglichst motiviert und gesundheitsförderlich zu gestalten". Der Workshop richtet sich an NachwuchswissenschaftlerInnen in der Promotionsphase. Um an der ganztägigen Veranstaltung teilzunehmen, sind Interessenten aufgefordert, sich über OPAL anzumelden. Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben.

Nähere Informationen sowie kostenlose und verbindliche Anmeldung unter: <https://www.tu-chemnitz.de/zfwn/weiterbildungsangebote/index.php>

### 22.09.2023 | Workshop

#### Bewerbung auf Professuren – das Anschreiben und das Forschungskonzept schreiben

*Online*

Der Online-Workshop wird vom Zentrum für Wissenschaftlichen Nachwuchs durchgeführt. Ziel der Veranstaltung ist es, die Teilnehmer dabei zu unterstützen, Anschreiben und Forschungskonzepte für Bewerbungen auf Professuren zu entwickeln. Der Workshop richtet sich an NachwuchswissenschaftlerInnen. Um an der anderthalbstündigen Kurzveranstaltung teilzunehmen, sind Interessenten aufgefordert, sich über OPAL anzumelden. Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben.

Nähere Informationen sowie kostenlose und verbindliche Anmeldung unter: <https://www.tu-chemnitz.de/zfwn/weiterbildungsangebote/index.php>

---

## Impressum

Herausgeber: Chemnitzer Wirtschaftswissenschaftliche Gesellschaft e. V.  
c/o Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, TU Chemnitz, 09107 Chemnitz

Annahme von Beiträgen, Layout und Redaktion: Sebastian Ludwicki-Ziegler  
Telefon: 0371/531-26370, E-Mail: [cwg.dialog@gmail.com](mailto:cwg.dialog@gmail.com)

ISSN (Print-Ausgabe): 1610 – 8248 – ISSN (Internet-Ausgabe): 1610 – 823X

- Alle bisher erschienenen Ausgaben sind unter <https://www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/vwl2/cwg/> als Download verfügbar. -