

Markus Helfen, Andrea Hense, Manuel Nicklich*

Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit?*

Zusammenfassung – In diesem Beitrag stellen wir die Frage ins Zentrum, wie Kollektivakteure arbeitsbezogene Ungleichheiten in einer sozialen Umwelt mit institutionalisierten Arbeitsbeziehungen sozial konstruieren. Empirisch untersuchen wir qualitativ-explorativ, wie sich die Kategorisierung von Leiharbeit durch Praktiken der Signifikation, Legitimation und Domination auf der Meso-Ebene der Regulation von Arbeit vollzieht. Ein Befund ist, dass die Signifikation der Leiharbeit als benachteiligte Form der Arbeitskraftnutzung weithin geteilt wird, die arbeitspolitischen Akteure jedoch erheblich in der Bewertung darüber abweichen, ob diese Benachteiligung gerechtfertigt ist. Aus dieser Diskrepanz resultieren unterschiedliche Strategien der Akteure: Während die Arbeitgeberseite eine symbolische Aufwertung der Leiharbeit als legitime Beschäftigungskategorie anstrebt, versuchen die Arbeitnehmervertreter eine Gleichbehandlung der Leiharbeiter in materieller Hinsicht zu erreichen. Im Ergebnis befördert dieser Konflikt um die Deutungshoheit paradoxerweise die Rekategorisierung der Leiharbeit als eine Beschäftigungsform mit höherer Legitimität, und zwar trotz fortbestehender Ungleichbehandlung der Leiharbeiter.

Organised inequality in temporary work?

Abstract – In this article we examine how collective actors construct work-related inequalities in a social environment characterised by institutionalised labour-management-relations. Empirically, we select a qualitative-explorative approach for illuminating how the categorisation of temporary work is shaped through the practices of signification, legitimation and domination in regulating work at the meso-level. We find that collective actors share the signification of temporary work as a disadvantaged form of employment, whereas they diverge in their evaluation of the legitimacy of this disadvantage. Actors derive conflicting strategies from these divergent evaluations: the employer side aims at a symbolic upgrading of temporary agency work as a legitimate category of employment, whereas labour representatives try to establish equal treatment of agency workers on material grounds. The paradoxical result of this evaluation contest is that temporary agency work is re-categorised as a type of employment with higher legitimacy, despite continued unequal treatment of agency workers.

Key words: wage differentials, labour-related inequality, labour-management-relations, temporary work (JEL: J31, J42, J50, L84)

* Dr. Markus Helfen, Jg. 1974, Manuel Nicklich, Jg. 1986, Wissenschaftliche Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin, Management-Department, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Boltzmannstr. 20, D – 14195 Berlin.

E-Mail: markus.helfen@fu-berlin.de, manuel.nicklich@fu-berlin.de.

Andrea Hense, Jg. 1974, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, D – 33501 Bielefeld. E-Mail: andrea.hense@uni-bielefeld.de.

** Artikel eingegangen: 24.10.2014

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 28.5.2015.

1. Einleitung

In der Diskussion um prekäre bzw. atypische Beschäftigung ist (nicht nur) in Deutschland eine Dualisierung des Arbeitsmarktes konstatiert worden (Palier/Thelen 2010): Ein Arbeitsmarktsegment mit vergleichsweise stabilen Beschäftigungsbedingungen und ein Segment mit prekären und atypischen Arbeitsbedingungen bestehen nebeneinander (Doellgast/Greer 2007; Appelbaum/Schmitt 2009; Bosch/Weinkopf 2007). Die materielle, rechtlich-formale und subjektiv empfundene Benachteiligung der Beschäftigten im prekären Segment ist vielfach herausgearbeitet worden (Keller/Seifert 2013, 2007; Dörre/Castel 2009). Bezüglich der Ursachen von Prekarisierung werden einerseits strukturelle Aspekte wie die Vermarktlichung und Finanzialisierung der Unternehmensführung hervorgehoben (Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer/Speidel 2006; Holst 2012), andererseits mit Verweis auf verschiedene „Flexibilisierungskulturen“ (Promberger 2012a) die betrieblichen Handlungszwänge in der Nutzung prekärer Beschäftigung diskutiert (Promberger 2012a, 2006). Eine Lücke in der wissenschaftlichen Diskussion um die Prekarisierung bleibt jedoch die Frage, welchen Einfluss die arbeitspolitischen Akteure auf die soziale Konstruktion von arbeitsbezogenen Ungleichheiten in ihrer Mittelposition zwischen regulativem Rahmen und betrieblichem Alltag haben (Keller/Seifert 2013). Mithin wird zwar das Handeln von und in Unternehmen in seiner Wirkung auf die Ungleichheit thematisiert, die Praktiken jedoch, mit denen soziale Ungleichheiten auf einer Meso-Ebene „organisiert“ werden, bleiben unterbelichtet (eine Ausnahme Lengfeld 2007). Zwar wird diskutiert, ob Gewerkschaften und Betriebsräte eine Prekarisierung im Sinne von betrieblichen „Produktivitätskoalitionen“ (Windolf 1990) mittragen, um die stammeschäftigte Kernklientel abzusichern (Hassel 2014), oder ob sie bezüglich der prekär Beschäftigten von besonderen Organisationsproblemen betroffen sind (Benassi/Dorigatti 2014). Doch dabei bleibt offen, wie die arbeitspolitischen Akteure Beschäftigtengruppen kategorisieren und auf diese Weise ungleiche Arbeitsbedingungen legitimieren bzw. die Ungleichheitserfahrungen von Beschäftigten beeinflussen.

Wir rücken daher die Frage ins Zentrum, wie arbeitsbezogene soziale Ungleichheiten in einer institutionellen Umwelt mit vergleichsweise stark ausgeprägten kollektiven Arbeitsbeziehungen auf einer Meso-Ebene sozial konstruiert und modifiziert werden. Damit zielen wir auf die Praktiken, die in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgebern eingesetzt werden, um Arbeit zu kategorisieren. In theoretischer Hinsicht nehmen wir eine strukturationstheoretische Perspektive ein, welche in der jüngeren Organisationstheorie Verbreitung findet (Giddens 1984; Reckwitz 2003; Nicolini 2012; Sydow 2014) und auch auf die Regulation von Arbeit (Duschek/Wirth 1999; Windeler/Wirth 2010; Wirth 2010, 2014; Helfen/Nicklich 2014) bzw. die soziale Konstruktion von Ungleichheiten (Ortlieb/Sieben 2014) angewandt worden ist. Diese strukturationstheoretische Perspektive auf die Organisation von Ungleichheit durch die Praktiken der Signifikation, Legitimation und Domination ergänzt struktur- bzw. akteursorientierte Forschungen zu Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Sie tut dies, indem sie ausgehend von bestehenden Kategorisierungen von Arbeit und strukturellen Rahmenbedingungen die Praktiken der Rekonstruktion von Ordnung untersucht, was auch die soziokulturelle Kategorisierung von Beschäftigtengruppen einschließt (Lamont/Beljean/Clair 2014).

Für die Untersuchung arbeitsbezogener Ungleichheiten ist unser Ansatz in zweierlei Hinsicht fruchtbar: Während in der bisherigen Literatur vor allem die strukturellen Rahmenbedingungen (Holst 2010) oder die Handlungsoptionen der arbeitspolitischen Kollektivakteure betont werden (Benassi/Dorigatti 2014; Heery 2004; Weinkopf/Vanselow 2008), macht eine strukturationstheoretische Perspektive den Blick frei für die Organisation arbeitsbezogener Ungleichheiten im diskursiv-interaktiven Prozess, der innerhalb der vorgefundenen Ordnung industrieller Beziehungen stattfindet. Zugleich bringen wir eine konfliktanalytische Perspektive und kollektives Handeln stärker in strukturationstheoretische Überlegungen ein.

Wir stützen unsere nachfolgenden Ausführungen auf die Daten zweier qualitativ angelegter Projekte zur Leiharbeit. Die Leiharbeit eignet sich in besonderer Art und Weise für eine Exploration der Organisation von Ungleichheiten auf der Meso-Ebene, da sie von einer erheblichen Ungleichheitserfahrung der betroffenen Beschäftigten (-gruppen) gekennzeichnet ist und zugleich eine komplexe, grundsätzlich aber offene Handlungssituation für die arbeitspolitischen Akteure bereithält. Im Einzelnen betrachten wir die soziale Konstruktion von Leiharbeit aus zwei Blickrichtungen: Erstens schauen wir aus der Perspektive der Leiharbeiter, die ihre Einordnung in eine bestimmte Kategorie von Arbeit reflektieren, zweitens beleuchten wir, wie die arbeitspolitischen Kollektivakteure die Leiharbeit kategorisieren und diese Kategorisierung rechtfertigen bzw. zu verändern trachten. Auf diese Weise zeigen wir auf, inwieweit die Leiharbeiter ihre Tätigkeit insbesondere in Bezug auf niedriges Einkommen sowie mangelnde soziale Anerkennung als benachteiligt wahrnehmen. Diese Wahrnehmung wird von den arbeitspolitischen Kollektivakteuren geteilt, aber von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite jeweils verschieden bearbeitet: Während die Gewerkschaften und Betriebsräte eine Re-Kategorisierung der Leiharbeit anstreben, die eine Gleichbehandlung zum Ziel hat, stellt sich für die Arbeitgeberseite die Erhöhung der sozialen Anerkennung der Leiharbeit als die prioritäre Aufgabe dar.

2. Soziale Praktiken der Organisation von Ungleichheit

Die Organisationsforschung hat sich jüngst vermehrt damit befasst, dass die Praktiken von und in Organisationen eine ungleiche Verteilung von Erwerbsschancen zwischen verschiedenen Arbeitskräften zur Folge haben (Gray/Kish-Gephart 2013; Marchington/Rubery/Grimshaw 2011; Stainback/Devey-Tomaskovic/Skaggs 2010; Lengfeld 2007). Wir knüpfen an diese Überlegungen an und analysieren soziale Praktiken (Nicolini 2012; Reckwitz 2003; Giddens 1984) der „Organisation von Ungleichheit“ (Lengfeld 2007). 'Organisation' verstehen wir – anders als Lengfeld – in einem prozessualen Sinne, d.h. 'Organisieren' kommt durch soziale Praktiken (kollektiver) Akteure zustande, die sich in einem Feld strukturierter Ungleichheiten an der Rekonstruktion von (Un-)Gleichheiten beteiligen. Soziale Praktiken zeichnen sich mithin durch eine Dualität sozialer Strukturen aus: Sie werden einerseits von strukturellen Faktoren (etwa Gesetzgebung oder Arbeitsmarktsegmentierung) geformt und (re-)produzieren andererseits eben diese Strukturen bzw. bieten Raum für reflexiv handelnde Akteure, Veränderungen der Strukturen hervorzurufen.

Uns interessieren im Folgenden die Praktiken der arbeitspolitischen Akteure, mit denen eine Kategorisierung von Arbeit in der Arena industrieller Beziehungen ausgehandelt wird (Wirth 2014). Auf diese Weise verknüpfen wir zwei Ebenen miteinander: Erstens eine Mesoebene, auf der zumeist kollektive arbeitspolitische Akteure die institutionelle Formung von betrieblicher Arbeitskraftnutzung beeinflussen, und zweitens die Ebene der Unternehmensorganisation, die ihrerseits auf die kollektive Regulation von Arbeit zurückwirkt (Gray/Kish-Gephart 2013). In einer solchen Perspektive bedeutet „Organisieren“ von Ungleichheit die mitunter konflikthafte „Verfügbarmachung“ (vgl. Köhler/Loudovici 2008: 55) von Beschäftigtenkategorien, die eine ungleiche Behandlung von Arbeitskräften erlauben. Einmal geformt, erscheinen solche Kategorien den Akteuren als objektivierte soziale Unterschiede zwischen prekär Beschäftigten und 'normalen' Mitarbeitern in Organisationen (Gray/Kish-Gephart 2013). Die arbeitspolitischen Akteure können sich jedoch in „institutional work“ (Lawrence/Suddaby 2006) betätigen, um eine Veränderung bestehender Beschäftigtenkategorien auf einer Meso-Ebene zu erreichen. Die Praktiken zur Produktion von Ungleichheiten auf der Meso-Ebene zeichnen sich dadurch aus, dass eine Benachteiligung legitimiert wird und Machtressourcen eingesetzt werden, um diese Benachteiligung auch durchzusetzen. Praktiken zur Reduktion von Ungleichheiten delegitimieren Benachteiligung und mobilisieren Machtressourcen, um diese zu beenden. Um zu untersuchen, wie Beschäftigungskategorien konstruiert werden, d.h. (Un-)Gleichheiten in diesem Sinne organisiert werden, betrachten wir drei Dimensionen, die in der Praxis in der Regel miteinander einhergehen (Giddens 1984): (1) Signifikation, (2) Legitimation und (3) Domination.

2.1 Signifikation

In der Dimension der Signifikation geht es aus einer ungleichheitstheoretischen Perspektive darum, wie interpretative Schemata ausgeformt werden, mit denen *Statusklassifikationen von Arbeitskräften* kommuniziert und wahrgenommen werden. Ungleichheit besteht dann vor allem in einem (mehr oder weniger explizit) artikulierten und artikulierbaren Bewusstsein über die Über- und Unterordnung von verschiedenen Beschäftigungskategorien. Beispielsweise werden innerhalb der betrieblichen Arbeitsteilung verschiedene Beschäftigtengruppen gebildet, deren Statusunterschiede auf verschiedene Zuschreibungen ihres Beitrags zu den Zielen der Organisation zurückgehen (so etwa Gray/Kish-Gephart 2013). Diese Zuschreibungen sind sozial konstruiert und werden durch kommunikative Akte unterschiedlichster Art im Alltag von Organisationen reproduziert. Aus den Bedeutungszuschreibungen für einzelne Tätigkeiten erwachsen Beschäftigtenkategorien, welche die Statusklassifikation von Arbeitskräften formen. Solche Statuszuschreibungen können als Kategorien in Form von interpretativen Schemata verfestigt sein, von denen die Organisationsmitglieder in ihren Handlungen nur schwer abweichen können. Aus einer Praktikenperspektive wird die kommunikative Verständigung zwischen den Organisationsbeteiligten und den arbeitspolitischen Akteuren über die Statusklassifikationen verschiedener Beschäftigtengruppen bedeutsam. In Bezug auf die Leiharbeit sind dies beispielsweise wahrgenommene Entlohnungsunterschiede, Unterschiede in den Rechten und Pflichten, in der sozialen Anerkennung und bei den (Beschäftigungs-)Risiken.

2.2 Legitimation

Bei der Dimension der Legitimation geht es um die Bewertungen und Normen, mit denen eine *ungleiche Behandlung von Beschäftigten gerechtfertigt und sanktioniert* wird. Eine Statusklassifikation ist umso wirkmächtiger, wenn sie allgemein legitimiert bzw. institutionalisiert ist, indem sie von allen betrieblichen und arbeitspolitischen Akteuren geteilt, von den betroffenen Beschäftigten verinnerlicht sowie durch staatliche Regelung kodifiziert und sanktioniert wird. Bezogen auf organisationale Praktiken kann Legitimation definiert werden als eine „(...) generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions“ (Suchman 1995: 574). Die sozialen Praktiken der Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung können sich auf verschiedene individuelle, organisationsbezogene oder gesellschaftliche Konstruktionen stützen. Diese nehmen mitunter einen objektivierten Charakter an, etwa wenn die Ungleichbehandlung von Beschäftigten durch eine (mangelnde) Qualifikation oder Produktivität der jeweiligen Tätigkeit gerechtfertigt wird. Die Ungleichbehandlung kann aber auch aus instrumentellen Gründen gerechtfertigt werden, etwa wenn sie von Beschäftigten akzeptiert wird, um eine Option zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu erhalten, oder wenn Unternehmen auf die Flexibilitätserfordernisse der Produktmärkte verweisen. In den Aushandlungen zwischen den Sozialpartnern und durch staatliche Vorgaben wird Legitimation für eine Ungleichbehandlung geschaffen, indem die Beschäftigungskriterien (z.B. Kriterien zur Entlohnung) definiert werden. Strukturtheoretisch bedeutsam ist jedoch, dass eine Infragestellung und Verhandlung solcher Legitimationen möglich ist (hierzu auch Walgenbach/Meyer 2008). Diese Veränderlichkeit wird im Wesentlichen durch den Vergleich von Arbeitsleistungen und -gratifikationen der verschiedenen Statusgruppen gefördert. So werden Statusklassifikationen insbesondere dann als ungerecht empfunden, wenn Gleiches ungleich behandelt wird.

2.3 Domination

In der Dimension der Domination geht es um den *Gebrauch von allokativen (ökonomischen) und autoritativen Machtressourcen* zur Durchsetzung von Statuszuschreibungen sowie ihrer (un-)gleichheitsrelevanten Folgen. Innerhalb von Unternehmen und Betrieben besteht der Gebrauch von Ressourcen vor allem in den Personal(einsatz)strategien der Unternehmen, die aus ökonomischen Rechtfertigungen heraus den Einsatz von prekären Beschäftigungsformen wie der Leiharbeit durchsetzen (hierzu etwa Bouncken/Lehmann/Ratzmann 2013; Hohendanner 2012; Krause/Oertel/Walgenbach 2012; Alwell/Hauff 2011; Friedrich/Martin 2004). Dabei geht es primär um die personalpolitische Absicherung der organisatorischen und marktbezogenen Flexibilität der Unternehmen (Doeringer/Piore 1971; Sengenberger 1987; Atkinson 1985; Nienhäuser 2007; Köhler/Loudovici 2008; Capelli/Keller 2013). Eine Auslagerung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen oder der Einsatz von Personaldienstleistungen wie der Leiharbeit (Nienhäuser/Baumhus 2002) lassen sich aus einer Perspektive sozialer Praktiken als Gebrauch ökonomischer Ressourcen interpretieren, um über Arbeitsnachfrageentscheidungen den Handlungsspielraum des Managements zu vergrößern. Allerdings ist unter Verweis auf die Dualität von Struktur (Giddens 1984) zu konstatieren: Die Abwägung ökonomischer Vorteilhaftigkeit ist selten eine eindeutig ausgemachte Sache, da

die Unternehmen mit ökonomischen Restriktionen und Ressourcen unterschiedlich verfahren können.

Bezieht sich Domination auf die arbeitspolitischen Kollektivakteure ist primär der Gebrauch von Machtressourcen seitens der Beschäftigten zu betrachten, der vor allem vom Zustandekommen kollektiven Handelns abhängt. Dieses Zustandekommen ist gerade dann voraussetzungsreich, wenn es um die Einbeziehung benachteiligter Beschäftigtengruppen geht. Denn die Benachteiligung muss in geeigneter Form benannt werden, damit sich entweder neue kollektive Akteure ausbilden oder bestehende Akteure ihre Zuständigkeit reklamieren, um die von prekär Beschäftigten ausgehende Unterbietungskonkurrenz zu vermeiden (Benassi/Dorigatti 2014). Andernfalls können Gewerkschaften Ungleichheiten zementieren, indem sie die Interessen ihrer (bereits) organisierten Mitglieder verfolgen und sog. Außenseiter ausschließen (so etwa Lindbeck/Snowder 2001; Sesselmeier 2004). Zudem ist zu beachten, dass die Möglichkeit und Notwendigkeit eines kollektiven Handelns zugunsten von prekär Beschäftigten auf Arbeitnehmerseite nicht unabhängig vom Gebrauch ökonomischer Machtressourcen durch die Arbeitgeberseite ist (Crouch 2015). Aus strukturationstheoretischer Perspektive ist daher zu untersuchen, was die allokativen und autoritativen Handlungsvoraussetzungen von gewerkschaftlicher Praxis sind. Mit Heery (2004, 2009) können die entsprechenden Optionen gewerkschaftlichen Handelns differenziert werden (zur Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse s. Keller/Seifert 2013): Gewerkschaften können versuchen, prekäre Beschäftigung aus dem Arbeitsmarkt herauszuhalten oder per staatlicher Regulierung einzudämmen, indem etwa eine Intervention des Staates mobilisiert wird (z.B. Jaehrling 2015; Garloff/Gürtzgen 2015). Sie können aber auch (zugleich) einen Vertretungsanspruch und Organisationsstrategien für die prekär Beschäftigten entwickeln (dazu Benassi/Dorigatti 2014). Die Wahl dieser Praktiken hängt nach Heery davon ab, ob die Gewerkschaften annehmen, die prekär Beschäftigten integrieren zu können bzw. diese für „organisierbar“ halten (hierzu etwa Dolvik/Waddington 2005).

3. Empirische Betrachtung

Aus einer Praktiken-Perspektive lässt sich konstatieren, dass Praktiken der Konstruktion von Ungleichheiten nicht a priori determiniert sind – auch nicht durch interpretative Schemata der Statuszuweisung, sedimentierte Rechtfertigungen, Gesetzeskraft oder ökonomische Zwänge. Praktiken formen sich zwar unter Berücksichtigung dieser strukturellen Begrenzungen aus, beinhalten aber immer auch die Möglichkeit der Akteure, auf diese institutionalisierten Strukturen mehr oder weniger erfolgreich einzuwirken. Eine Analyse der Organisation von arbeitsbezogenen Ungleichheiten rückt also die sozialen Praktiken der betrieblichen und arbeitspolitischen Kollektivakteure ins Zentrum, mit denen der Status verschiedener Beschäftigtengruppen konstruiert wird, indem bestehende Regeln infrage gestellt werden und gesetzliche, betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen (neu) ausgehandelt werden. Gerade das Feld der Leiharbeit mit seinen lang andauernden und fortgesetzten Konflikten um die Regulation des Erlaubten ist hier ein Beispiel sui generis (Helfen 2015). Nachfolgend erkunden wir daher die Organisation von Ungleichheiten in der Leiharbeit, indem wir Praktiken der Signifikation, Legitimation und Domination analysieren. Die Leiharbeit eignet sich hierzu vor allem aus zwei Gründen:

Erstens war die Leiharbeit bis zur Jahrtausendwende eine arbeitsmarktpolitische Marginalie, gilt aber insbesondere seit den Arbeitsmarktreformen 2004 (Hassel/Schiller 2010) als eine stark wachsende Beschäftigungsform, die durch eine Schlechterstellung der Leiharbeiter gegenüber den Beschäftigten der Kundenunternehmen geprägt ist (u.a. Alewell/Benkhoff 2009). Die Zahl der Leiharbeiter und die Zahl der Unternehmen, die über eine Leihlizenz verfügen, hat sich in den letzten 15 Jahren – mit Ausnahme der Wirtschaftskrise 2008/2009 – erheblich ausgeweitet. Den Höhepunkt erreichte die Zahl der Leiharbeitnehmer im Jahre 2011 mit zeitweise 925.000 Beschäftigten; seitdem ist die Anzahl wieder leicht rückläufig (Bundesagentur für Arbeit 2015). Hinsichtlich der Ungleichheitseffekte weisen zahlreiche Befunde darauf hin, dass Leiharbeiter im Vergleich zu Beschäftigten der Entleihbetriebe ein größeres Entlassungsrisiko haben und von Einkommens- und Verdienstnachteilen betroffen sind (Jahn/Rudolph 2002; Nienhüser/Matiaske 2003; Kvasnicka/Werwatz 2002; Rudolph 2005; Antoni/Jahn 2006). Arbeitnehmer in der Leiharbeit tragen ein höheres Beschäftigungsrisiko, da sie häufig vergleichsweise intransparente oder befristete Arbeitsverträge haben (Bayreuther 2005) und bei konjunkturellen Einbrüchen stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind (Adamy 2009). Je nach Schätzung lagen die kumulierten Vergütungsnachteile von Leiharbeitsbeschäftigten zu Stammbeschäftigten bei 22 bis 45 Prozent (Lehmer/Ziegler 2011; Adamy 2009).

Zweitens ist die Leiharbeit von einer offenen, wenn auch nicht beliebig gestaltbaren Situation geprägt, in der die Konditionen der Leiharbeit in einer komplexen Struktur aus Kollektivverhandlungen (Wiedemuth/Dombre 2008) und staatlicher Rechtsetzung (Deinert 2014) geregelt werden. Diese Komplexität entsteht aus dem Dreiecksverhältnis von Verleiher, Entleiher und Leiharbeitern, das sich den traditionellen Optionen arbeitspolitischer Vertretung entzieht (Helfen 2013): (1) Die Mitbestimmung der Leiharbeiter teilt sich auf den Entleihbetrieb und das Verleihunternehmen in einer Weise auf, welche die tatsächliche Beteiligung der Leiharbeiter erschwert. Ein Betriebsrat des Verleihunternehmens ist in der Regel nicht am Arbeitsort präsent, und die Leiharbeiter haben im Entleihbetrieb kein passives Wahlrecht. (2) Die tarifliche Öffnungsklausel des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 9 Nr. 2; § 10 Abs. 4 AÜG) bewirkt eine vergleichsweise komplexe Tariflandschaft, in der ehemals konkurrierende Branchentarifverträge, ein Mindestlohntarifvertrag, verschiedene kundenbranchenbezogene Zuschlagstarifverträge sowie betriebliche und tarifvertragliche Besserstellungsvereinbarungen für bestimmte Branchen nebeneinander bestehen. Im Zeitverlauf lassen sich vor allem bei den Gewerkschaften ambivalente Haltungen gegenüber der Leiharbeit ausmachen (für die Gewerkschaften allgemein: Heery 2009; für Deutschland: Benassi/Dorigatti 2014; Wölfle 2008; Wiedemuth/Dombre 2008; Aust/Holst 2006): Diese reichen von Versuchen einer Marginalisierung der Beschäftigungsform über Ansätze einer Regulation als Arbeitsmarktinstrument bis hin zu einer Berücksichtigung in Kampagnen, Organisationsversuchen und der Tarifierung für gesonderte Kundenbranchen. Die Arbeitgeber waren hingegen stets bemüht, Leiharbeit als normal darzustellen und diese Sichtweise durch den Gesetzgeber durchzusetzen (Schüren 2012).

3.1 Daten und Auswertung

Unsere Datengrundlage speist sich aus zwei qualitativ angelegten Projekten sowie Sekundärmaterial, das die Praktiken der arbeitspolitischen Akteure seit 2000 umfasst. Unsere eigenen Daten beziehen sich zum einen auf 23 Interviews aus dem Jahr 2006, welche die Selbstwahrnehmung der Leiharbeiter in Bezug auf ihre Ungleichheitserfahrung nach den Hartz-Reformen wiedergeben, zum anderen auf eine qualitative Befragung von 35 arbeitspolitischen Akteuren auf betrieblicher (Manager und Betriebsräte von Verleihfirmen und Kundenunternehmen) und überbetrieblicher Ebene (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) zwischen 2010 und 2013. Diese Interviews teilen sich wie folgt auf: 3 Managementvertreter in Verleihunternehmen (MA_VU) und 5 in Kundenunternehmen (MA_KU), 4 Arbeitgeberverbände der Verleiher (AGV_VU) sowie 2 der Kunden (AGV_KU), 3 Betriebsräte von Verleihern (BR_VU) und 12 von Kunden (BR_KU) sowie 9 Gewerkschaftsvertreter (G). Die Leitfadeninterviews weisen im Falle der kollektiven Akteure im Durchschnitt eine Länge von 50 Minuten und im Falle der Leiharbeiter von 40 Minuten auf. Zudem wurden kollektivvertragliche Vereinbarungen (etwa Tarifverträge) sowie Sekundärliteratur über die Entwicklung der Regulation der Leiharbeit als sekundäranalytisches Datenmaterial verwendet. Die Kombination der Daten kann in erster Linie durch den Wechsel der unterschiedlichen Ebenen begründet werden, der es erlaubt, die Organisation von Ungleichheit aus unterschiedlichen Linsen zu beleuchten. Durch das „zooming in and out“ (Nicolini 2009) werden hierbei einerseits die Ungleichheitswahrnehmungen und –erfahrungen der betroffenen Arbeitnehmer sowie andererseits die ungleichheitserzeugenden bzw. –reduzierenden Praktiken der kollektiven Akteure miteinbezogen.

Erhebung

Die Erhebung der qualitativen Daten erfolgte in Form von problemzentrierten Interviews (Witzel 2000). Ausgehend von den Verleihunternehmen wurden Managementvertreter sowie Betriebsräte und Gewerkschaftsbetreuer von typischen Kundenunternehmen befragt. Auf der überbetrieblichen Ebene wurden pro Dienstleistungs- und Kundenbranche die vorhandenen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften befragt, um die unternehmensübergreifenden Aspekte der Ungleichheitsorganisation zu beleuchten. Die Interviews mit Leiharbeitern wurden in unterschiedlichen Leiharbeitsunternehmen in Rheinland-Pfalz durchgeführt. Die Daten wurden im Kontext dieses Artikels sekundäranalytisch re-analysiert (Medjedović 2014; Heaton 2008). Durch diese Re-Analyse besteht die Möglichkeit zu untersuchen, inwiefern die kollektiven Akteure auf die Ungleichheitswahrnehmung der Leiharbeiter eingehen. Frühere Forschungsarbeiten wurden als Sekundärmaterial hinzugezogen (zum Beispiel Alewell/Benkhoff 2009), um im Sinne einer Triangulation (Flick 2011) das restliche Datenmaterial zu ergänzen. Insgesamt geben die Daten die Positionierungen und Praktiken der arbeitspolitischen Akteure wieder, mit denen sie Einfluss auf die Regulation von Ungleichheiten im Bereich der Leiharbeit nehmen. Der Abgleich mit der Ungleichheitswahrnehmung der Leiharbeiter informiert darüber, inwiefern die arbeitspolitischen Akteure eine ähnliche Signifikation bzw. Legitimation von Ungleichheiten zeigen und inwiefern sie die Perspektive der Leiharbeiter bei der Regulation der Ungleichheit berücksichtigen.

Auswertung

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels thematischen Kodierens, welches die „soziale Verteilung von Perspektiven auf ein Phänomen oder einen Prozess“ als Forschungsgegenstand hat (Flick 2007: 402) und sich in unserem Fall auf die Organisation arbeitsbezogener Ungleichheiten in der Leiharbeit bezieht. Bei der Auswertung ging es erstens darum zu erfassen, wie die Beschäftigten die bis zum Erhebungszeitpunkt vollzogenen (De-)Regulierungen reflektieren. Zentral waren hierbei insbesondere die Reflexion über den Beschäftigungsstatus als Leiharbeiternehmer und die wahrgenommenen Unterschiede bei der Entlohnung, den Rechten, der betrieblichen Behandlung und sozialen Anerkennung sowie den (Beschäftigungs-)Risiken. Zweitens wurde untersucht, inwiefern die Kollektivakteure eine Legitimation für die Beschäftigungsform an sich bzw. für die ungleiche Behandlung der Leiharbeiter schaffen und welche Argumentationsmuster dafür bemüht werden. Drittens zielte die Auswertung auf die Frage, wie die arbeitspolitischen Kollektivakteure unter Einsatz ökonomischer und autoritativer Ressourcen den Status der Leiharbeit als Beschäftigungskategorie durchsetzen. Einzelne Facetten dieser Domination zeigen sich auch im Sekundärmaterial; beispielsweise in vertraglichen Vereinbarungen wie Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. Zugleich wurde untersucht, inwiefern sich Forderungen nach (weiteren) Normierungen und Organisationsbemühungen der arbeitspolitischen Kollektivakteure zeigen. Zur Darstellung der Ergebnisse unterscheiden wir einen Zeitraum des rasanten Wachstums der Leiharbeit (2000-2006) sowie eine Phase der Re-kategorisierung der Leiharbeit (2006-2013). Der Zeitraum von 1972 bis zur Jahrtausendwende bleibt hier unberücksichtigt (s. hierzu etwa Promberger 2012b; Bellmann 2004; Büchtemann/Quack 1990).

3.2 Phase rasanten Wachstums 2000-2006

Kategorisierung der Leiharbeit durch kollektive Akteure

Zu Beginn des Jahrtausends galt die Leiharbeit zwar formal-regulativ noch als inferiore Beschäftigungsform – abzulesen etwa am Synchronisationsverbot oder der Beschränkung der Überlassungsdauer (Nienhäuser/Baumhus 2002; Schüren 2012). Mit der zunehmenden Arbeitslosigkeit in Deutschland rückte die Leiharbeit jedoch verstärkt in den Fokus eines arbeitspolitischen Diskurses, der die Leiharbeit zunächst als ein legitimes Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, dann als allgemein anerkannte Beschäftigungsform¹ aufwertete (Schmid 2003; Aust/Pernicka/Feigl-Heihs 2007; Benassi/Dorigatti 2014; Hassel/Schiller 2010). Der Einsatz von Leiharbeit – auch über das kurzfristige Abfangen von Auftragsspitzen hinaus – wurde zusehends attraktiver (Holst/Nachtwey/Dörre 2009).

¹ In der Erwartung, die Leiharbeit zu einer allgemein anerkannten Beschäftigungsform zu machen, hat „(...) der Deutsche Bundestag anlässlich der Verabschiedung des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 15. Oktober 2003 beschlossen (Bundestagsdrucksache 15/1728), dass über die Erfahrungen mit dem neuen Recht der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr zusammen mit den Erfahrungen bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit berichtet werden soll.“ (Bundesregierung 2005: 4)

Aus den formal-rechtlichen Änderungen ist die Konstruktion arbeitsbezogener Ungleichheiten nicht direkt abzulesen, da die Novellierung des AÜG im Jahre 2003 den Gleichbehandlungsgrundsatz (equal treatment) beinhaltet. Dieser besagt, dass „dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren [sind]“ (AÜG § 10 Abs. 4). Dieses generelle „equal treatment-Prinzip“ wird jedoch im gleichen Artikel des AÜG unter Tarifvorbehalt gestellt, so dass davon abgewichen werden kann, sofern ein Tarifvertrag die Bedingungen der Leiharbeitsbeschäftigten regelt. Dies hatte zur Folge, dass sich eine vorher nur stellenweise – in der Regel mit einzelnen Haustarifverträgen – tarifizierte Branche zu einer der Branchen mit dem höchsten Tarifdeckungsgrad entwickelte (Wölflé 2008). Allerdings blieb das Niveau der Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter weit unterhalb des Niveaus vergleichbarer Beschäftigter in den Kundenunternehmen. Dies lag auch an der „tariflichen Unterbietungskonkurrenz“ (Bispinck/Dribbusch 2008) durch die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal Service-Agenturen (CGZP), die mit dem „Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister“ (AMP) Tarife schloss, die unterhalb der zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) sowie dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) angestrebten Vergütungen blieben. Dies unterhöhlte in den Augen der DGB-Tarifgemeinschaft zwar die Legitimität der Leiharbeit (Wiedemuth/Dombre 2008), dennoch wurde sie im Ergebnis der Tarifierung, ob widerstrebend oder befürwortend, auf diese Weise von den arbeitspolitischen Akteuren als eine Beschäftigtenkategorie konstruiert, der als „geringqualifizierte Tätigkeit“ ein niedrigerer Status zugeschrieben wurde. Strukturierungstheoretisch interpretiert wurden die arbeitspolitischen Akteure durch den Einsatz regulativer Machtressourcen zur Aushandlung von Tarifverträgen gedrängt, die ihrerseits der ungleichen Behandlung von Leiharbeitern zusätzliche Legitimation verschaffte (Promberger 2012b; Weinkopf/ Vanselow 2008).

Selbstkategorisierung der Leiharbeiter

Bei der Signifikation der Leiharbeit sind in der (Selbst-)Reflexion der Leiharbeiter zwei Vergleichsperspektiven zu unterscheiden: Einerseits stellen sie Bezüge zu einer Anstellung außerhalb der Zeitarbeit (ZA) bzw. zum Normalarbeitsverhältnis (NAV) her und nehmen sich diesbezüglich als benachteiligt wahr: „was Festes, Anständiges zu haben, ist besser wie die Zeitarbeit zu machen.“ (ZA_17_1) Andererseits vergleichen sie ihre jetzige Position mit der Arbeitslosigkeit, welche die Leiharbeit als Verbesserung erscheinen lässt: „aber ansonsten ist die Leiharbeitsfirma hier ein guter Übergang. Die bezahlen mehr als das Arbeitsamt. Man hat eine Beschäftigung, man hat hier auch leichtere Möglichkeiten, irgendwo in Betriebe wieder reinzukommen, weil Betriebe können einen auf die Art und Weise kennenlernen,(...) und wenn man dem Betrieb halt nicht gefällt, sitzt man halt nicht gleich wieder auf der Straße.“ (ZA_8_9). Die Selbstkategorisierung dieser Leiharbeiter wird also insbesondere an drei Aspekten festgemacht: Beschäftigungsrisiko, Entlohnung und soziale Anerkennung.

Das kommunizierte Versprechen der Zeitarbeitsbranche auf eine Festanstellung außerhalb der Leiharbeit und der Wunsch der Beschäftigten nach einer *dauerhaften und*

stabilen Beschäftigungsperspektive sind für die Signifikation der prekären Position von Leiharbeitern zentral: „die gehen halt auch alle hauptsächlich halt hier in diese Leiharbeitsfirmen, um über die Art und Weise auch vielleicht eine Möglichkeit zu haben, sich irgendwo, irgendeinem Betrieb, wo man halt verliehen wird, hängen zu bleiben. Und von denen genommen zu werden.“ (ZA_8_9) Stabile Beschäftigung, welche in der Leiharbeit zumeist vermisst wird, versuchen die Arbeitnehmer also durch den Wechsel zu regulärer, 'normaler' Arbeit zu erreichen. Leiharbeit wird auf diese Weise als eine Beschäftigungskategorie gesehen, die zwar eine Exklusion aus dem Beschäftigungssystem (Arbeitslosigkeit) vermeidet, aber im Vergleich zu anderen Beschäftigungskategorien durch höhere Beschäftigungsrisiken gekennzeichnet ist. Da die Teilhabe am Erwerbsleben hohe Priorität hat, reduzieren die Beschäftigten hierfür auch ihre Ansprüche: „Ich hab keine Angst vor viel Arbeit und vor Dreck. Das sieht man ja. Das ist kein Spaß, was ich jetzt grad mache. Im Prinzip würde ich fast alles machen.“ (ZA_17_4) Die befürchtete Marginalisierung durch Arbeitslosigkeit und die Hoffnung auf eine Festanstellung machen Zeitarbeiter somit auch für Hold-up-Strategien von Unternehmen anfällig: „viel Produktivität, sag ich mal, wird da verlangt, das ist halt die Hauptsache,...also ansonsten haben sie halt auch aussortiert.“ (ZA_14_1)

Das selbst wahrgenommene *geringere Einkommensniveau* wird einerseits auf die Stammebelegschaft bezogen: „da können wir nicht mithalten.“ (ZA_8_10). Andererseits wird auf die frühere Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit rekurriert: „Es ist wenig Geld. Ich habe vorher fünfmal so viel verdient.“ (ZA_17_4) Da die Leiharbeiter häufig anmerken, dass sie dieselben Arbeiten wie die Stammebelegschaft bzw. wie vor ihrer Beschäftigung in Zeitarbeit verrichten (z.B. ZA_8_10, ZA_8_6, ZA_6_1), sehen sie die Einkommensungleichheit primär als durch die Beschäftigungskategorie „Zeitarbeit“ bedingt an. Die finanzielle Benachteiligung betrifft auch den Ausschluss aus Sonderzahlungen für vermögenswirksame Leistungen (ZA_8_1), Überstunden und Arbeitskleidung (ZA_8_13) sowie die verzögerte Berechnung und Auszahlung des Lohns (ZA_13_1). Die erlebte Einkommensungleichheit wird typischerweise als ungerechtfertigt angesehen: „Also für das, was ich arbeite, total unterbezahlt, total unterbezahlt, weil die uns einfach Sachen vorenthalten haben, wie man eigentlich ganz normal bezahlt werden kann, (...) und wie gesagt, es ist wirklich sehr hart, weil wir bekommen nicht mal Mindestlohn.“ (ZA_13_1)

Zugleich wird die *soziale Anerkennung* der Leiharbeit in der Gesellschaft sowie im Freundeskreis (ZA_8_2) durchgehend als gering und defizitär eingeschätzt und das artikulierte Bewusstsein auf zwei Aspekte bezogen: die geringe Bezahlung als Ausdruck einer geringen Wertschätzung sowie die fehlende bzw. mangelnde Anerkennung für die Leistung oder Qualifikation der Leiharbeiter: „die einen denken, die ist wahrscheinlich zu, ich sag mal wirklich unfähig oder dumm, wirklich einen richtigen Job zu finden. ...Andere denke ich (...) haben so den Eindruck, oh das ist bestimmt eine arme Socke, die verdient nichts.“ (ZA_8_6) „Man verdient wirklich wenig, man arbeitet sehr hart unter Umständen,... Aber gesellschaftliche Anerkennung eben gibt es nicht.“ (ZA_17_4) Demgegenüber ist die Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegen im Entleihunternehmen differenzierter zu betrachten. Hier wird sowohl von sozialer Anerkennung (ZA_8_1, ZA_8_9, ZA_8_11) als auch von einer Missachtung berichtet. Die

fehlende Anerkennung wird auch diesbezüglich typischerweise auf monetäre und qualifikatorische Aspekte bezogen: „das Problem an der Zeitarbeit ist eigentlich, bei den Firmen, wo man eingesetzt wird, dass eigentlich ein bisschen behandelt wird wie, äh, wie soll ich sagen, nicht gerade wie der letzte Dreck, aber wie unterqualifiziert, ne?“ (ZA_6_1) „Mehr oder weniger sind die Zeitarbeitskräfte, sag ich mal, eigentlich vom Unternehmen quasi so eine Art bezahlte Ware, ne?“ (ZA_6_3) Die Ungleichbehandlung gleicher Leistung wird insgesamt als ungerecht bewertet: „ja gut, wir leisten ja schon auch so viel wie die Normalen, ... in Wirklichkeit hängen sich die anderen ja noch weniger rein, von der Stammebelegschaft.“ (ZA_17_3)

Insgesamt wird die Leiharbeit von den Leiharbeitnehmern als inferiore Beschäftigungsform wahrgenommen. Die allgemeine Legitimation der Ungleichheiten – bezogen auf Einkommen und fehlende soziale Anerkennung – wird jedoch als ungerechtfertigt zurückgewiesen und ein Bedarf nach einer Veränderung der Kategorisierung von Leiharbeit artikuliert. Dabei werden meritokratische Kriterien betont, wonach gleiche Arbeit/Leistung auch gleich entlohnt und anerkannt werden soll.

3.3 Phase der Re-Kategorisierung 2006-2013

(Re-)Kategorisierung der Leiharbeit durch kollektive Akteure

Diese Erfahrungen der Leihbeschäftigten änderten auch die Reflexion durch die arbeitspolitischen Kollektivakteure. Insbesondere die Gewerkschaften erkannten das Organisationspotential der Leiharbeiter (Wölfler 2008) und die Gefahren der Beschäftigungsform für die Stammebelegschaft (Holst/Nachtwey/Dörre 2009). Die kollektiven Akteure der Leiharbeitsbranche kommen zunächst zu derselben Signifikation und Legitimationseinschätzung der *Einkommensungleichheit* wie die Leiharbeiter: „es [kann] nicht sein, dass die Menschen für die identische Arbeit am gleichen Arbeitsplatz quasi unterschiedlich bezahlt werden.“ (G_VU1). Tendenziell gebe es „keinen Grund, Leiharbeiter, dafür dass sie flexibler sind, dafür dass sie ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko haben, auch noch schlechter zu bezahlen.“ (G_VU1). Auch bei den Arbeitgebern zeigt sich insbesondere auf Verbandsebene eine bedingte Übereinstimmung mit der dargestellten Signifikation der Einkommensungleichheit und ihrem Legitimationsdefizit: „Also die Position ist, dass man schlechterdings den Leuten nicht erklären kann, dass dauerhaft zwei Menschen dieselbe Arbeit machen und unterschiedlich dafür entlohnt werden. (...) wir erkennen, dass es da eine Gerechtigkeitslücke gibt, und die muss man schon auch im Sinne der Branche schließen“ (AGV_VU). Die Aussagen der Kollektivakteure weisen darauf hin, dass bezüglich der Kategorisierung der Leiharbeitsbeschäftigten eine Veränderung vorzunehmen ist, da die praktizierte Ungleichbehandlung vor den Beschäftigten schwer zu rechtfertigen ist. Die tarifpolitischen Kollektivakteure identifizieren somit einen ähnlichen Handlungsbedarf wie die Leiharbeiter, der in der Reduktion von Vergütungsungleichheiten im Sinne einer „Gleichbehandlung Gleicher“ besteht.

Auf der Ebene der Verleihunternehmen kommt man allerdings zu einer anderen Deutung und sieht die Notwendigkeit eines weiterhin bestehenden – wenn auch reduzierten – Entgeltunterschieds, der mit der Produktivität von Tätigkeiten sowie der diesbezüglichen Zahlungsbereitschaft der Kundenunternehmen gerechtfertigt wird: „Ich brauche also eine andere Lohnstruktur (...) Das hängt auch damit zusammen, dass (...) natürlich die einfache Dienstleistung wegtarifiert worden [ist].“ (MA_VU2). Zudem

seien die Verleihunternehmen auch von der Nachfrage abhängig, denn „der Markt macht den Preis, und je einfacher die Qualifikation ist, desto schärfer müssen sie kalkulieren.“ (MA_VU1). Damit wird auf die gängige Zuschreibung der Ungleichwertigkeit der Tätigkeiten und eine inferiore Kategorisierung der Leiharbeit zurückgegriffen. Auch auf Seiten der Kundenbranche lässt sich eine vergleichbare Rechtfertigung für die Kategorisierung der Leiharbeit und die Ungleichbehandlung der Beschäftigten ausmachen, obwohl die betriebliche Arbeitnehmervertretung die Zustimmung zur Leiharbeit – deren Daseinsberechtigung anerkannt wird – von ihrer Regelung abhängig macht (BR_KU2).

Die Akteure der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene stimmen insgesamt mit den Leiharbeitern in der Signifikation der Leiharbeit als Beschäftigungskategorie mit *Anerkennungsdefiziten* überein. Während die Gewerkschaften und Betriebsräte, dies auf die ökonomische Wertschätzung der Arbeitsleistung beziehen und mit einer Verbesserung der Entlohnung verbinden, leiten die Arbeitgeber sowie ihre Vertreter daraus ein Legitimitätsproblem der Branche ab. So wird beklagt, dass die Leiharbeit „immer mehr in die Öffentlichkeit gekommen [ist], leider überwiegend nicht positiv, sondern in der Öffentlichkeit überwiegend negativ.“ (MA_VU5). Folglich wird auch ein Handlungsbedarf gesehen, das negative Image der Branche und die Gefährdung ihres Geschäftsmodells zu beheben. Eben dies steht jedoch den Bestrebungen der Gewerkschaften entgegen, welche zwar die Lage der Leiharbeiter verbessern, jedoch gleichzeitig die Beschäftigungsform einschränken wollen. Trotz einer vergleichbaren Signifikation der Leiharbeit sind unterschiedliche Rechtfertigungen zu beobachten.

Einsatz von Machtressourcen zur Regulation der Einkommensungleichheit

Im strukturationstheoretischen Analyseansatz spielen die allokativen und autoritativen Ressourcen der Akteure eine zentrale Rolle, die sie für ihre jeweilige Sicht mobilisieren können, um eine Deutungshoheit über die Leiharbeit zu erringen.

Arbeitgeber(-verbände). Die Arbeitgeber befürworten insgesamt tarifautonome Lösungen und lehnen staatliche Eingriffe ab. So sei „das Einmischen seitens der Politik in unsere wirtschaftlichen Belange [störend]. Das hat da nichts zu suchen, das muss weg, [denn] der absolute Preistreiber, das ist die Politik.“ (MA_VU4). Um die staatliche Einmischung zu verhindern und dem medialen - teils von Gewerkschaften aufgebauten - Druck entgegenzuwirken, waren die Arbeitgeber 2012 bereit, Verhandlungen über Branchenzuschläge zu führen und autoritative Ressourcen, d.h. Verfügungsmacht über die Regelung der Entgeltfestlegung, abzugeben. Hierbei hegten die Arbeitgeber die Hoffnung, die Branche zu befrieden: „Dass die Arbeitgeber der Leiharbeit eigentlich nur dieses politische Aushängeschild brauchen. (...) Das haben die uns in einem Gespräch auch ziemlich deutlich signalisiert, dass sie gesagt haben wir brauchen eigentlich nur ein, zwei Bereiche, (...) und dann wollen sie nach Möglichkeit Bereiche haben, die dann noch in der Öffentlichkeit bekannt sind.“ (G_KU1) Die solchermaßen ausgehandelten Branchenzuschläge werden von den Arbeitgebern und ihren Verbänden größtenteils positiv bewertet, da die Leiharbeiter über die Zeit beim Entleihbetrieb produktiver werden und dadurch auch ein höheres Entgelt zu rechtfertigen sei (MA_VU4; MA_VU6). Ein weiterer Grund für die Zustimmung ist die weiterhin bestehende –

wenn auch reduzierte – Lohnungleichheit: „dass die Zeitarbeit trotz der Zuschläge immer noch einen Entgeltunterschied zu unseren Tarifverträgen hat. Und deswegen ist die anfängliche Befürchtung, dass jetzt durch die Zuschläge alles kaputt gemacht wird, im Rahmen der Zeitarbeit eigentlich bei uns so nicht bestätigt worden.“ (AGV_KU1).

Gewerkschaften. Die Re-Kategorisierung der Leiharbeiter als gleichwertige Beschäftigung wird von den Gewerkschaften in die Forderung übersetzt, die Einkommensunterschiede zu reduzieren und „die Beschäftigungsbedingungen für die Leihbeschäftigten zu verbessern“ (G_VU4). Diese Neubewertung durch die Arbeitnehmervertreter kann unter anderem auch an Kampagnen abgelesen werden, die auf die Kunden- und Leiharbeitsbranche gleichermaßen abzielten, um die Leiharbeit über die Kundenunternehmen zu organisieren (etwa IG Metall 2008).

Betrachtet man die organisationalen Praktiken der Gewerkschaften im Einzelnen, so zeigen sich in Abhängigkeit der Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit in den jeweiligen Einzelbranchen Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede zwischen den Gewerkschaften (etwa zwischen IG Metall und ver.di). Die Gemeinsamkeit besteht darin, die „Leiharbeit [zu] verteuern, damit halt auch Leiharbeit auf das zurück gedrängt wird, wofür es gemacht wurde, nämlich als Flexibilitätsreserve, als Auftragspuffer für Spitzenabdeckungen“ (G_VU1). Die Wege, um dieses Ziel zu erreichen, werden jedoch mitunter unterschiedlich bewertet: Während etwa die IG Metall der Tendenz nach zunächst kollektivvertragliche Regelungsmöglichkeiten auf betrieblicher *und* überbetrieblicher Ebene anstrebt, konzentriert sich ver.di überwiegend direkt auf die politische Ebene, um ein umfassendes gesetzliches *equal treatment* durchzusetzen.

Aus Sicht eines IG Metall-Vertreters sei es gelungen in zentralen Entleihunternehmen „praktisch equal-pay-Regelungen auf betrieblicher Ebene durchzusetzen.“ (G_VU2). Zudem erreichten durchsetzungsstarke Betriebsräte von Kundenunternehmen in Betriebsvereinbarungen Quotenbeschränkungen der Nutzung von Leiharbeit (G_VU1; G_KU2; BR_KU3; BR_KU5; BR_KU1). Auf diese Weise nutzt die IG Metall ihre Organisationsressourcen in den Entleihbetrieben: „Unsere Durchsetzungsstärke ist halt über die Kundenbetriebe. Bei allen Mitgliedererfolgen in der Leiharbeit sind wir dort nicht klassisch streikfähig, wie das in anderen Branchen der Fall ist.“ (G_VU1). Dieses Vorgehen birgt jedoch auch das Dilemma, dass die Branchenzuschläge keine komplette Angleichung der Entgelte von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten erreichen und auch nicht alle Branchen gleichermaßen erfassen, zugleich aber die Leiharbeit – sofern bessergestellt und mit Branchenzuschlag versehen – aufwertet. Dieses Dilemma wird auch von einem Teil der befragten Gewerkschaftsvertreter wahrgenommen, die für eine direkte gesetzliche Re-Regulation werben, da sie sich „darüber bewusst [sind], dass wir nicht die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit haben. (...) Und dann sagen wir lieber: wir versuchen die politisch unter Druck zu setzen.“ (G_VU2). Vor diesem Hintergrund werden die Branchenzuschläge einzeln kritisch bewertet, da sie die Strategie, Druck auf den Gesetzgeber auszuüben, untergraben: „Mit diesen Branchenzuschlägen ist jetzt die Wahrscheinlichkeit, dass wir gesetzlichen Handlungsbedarf aufzeigen können, geschrumpft, und die Arbeitgeber haben ja auch sofort nach diesen Vereinbarungen gesagt, jetzt ist das Thema befriedet, und wir brauchen das nicht mehr.“ (G_VU3).

Als Zwischenresultat lässt sich festhalten: Auch wenn sich die hier beobachteten Praktiken der Domination auf Gewerkschaftsseite aufgrund ihrer je unterschiedlichen autoritativen und allokativen Ressourcen unterscheiden, zielen diese insgesamt auf eine Re-Kategorisierung der Leiharbeit, die an den Einkommensunterschieden zwischen Leiharbeitern und Stammbeschäftigten ansetzt. Insgesamt führen die *Dominationspraktiken der Arbeitgeber(vertreter) und Gewerkschaften* zu einer Re-Organisation der Einkommensungleichheit auf der Ebene von Betrieben und Branchen im Kontext kollektiv-vertraglicher Lösungen, mit denen sie ihre Signifikation und Legitimationseinschätzung der Einkommensungleichheit in der Leiharbeit verarbeiten. Im Ergebnis ergeben sich (zumeist reduzierte) Einkommensunterschiede zu Stammbeschäftigten; zugleich entstehen und verbleiben (neue) Lohnungleichheiten *zwischen* Leiharbeitern verschiedener Branchen und Betriebe. Diese Heterogenisierung ist das Resultat kollektiver Verhandlungen, deren Reichweite durch die jeweiligen Ressourcen der Gewerkschaften begrenzt ist.

Einsatz von Machtressourcen zur Regulation der sozialen Anerkennung

Arbeitgeberverbände. Die Arbeitgeber streben zur Aufwertung der Leiharbeitsbranche insbesondere eine öffentlichkeitswirksame, mediale Strategie an. Entsprechend stehen hier die kommunikativen Akte im Mittelpunkt der Praktiken, denn die einseitige Berichterstattung wird als ein wesentliches Hindernis zur Etablierung der Branche betrachtet. Für das Image verantwortlich seien vor allem „die Berichte, die man überall hat, um vor allem Politik und auch die öffentliche Meinung zu beeinflussen. Und dem müssen wir [die Arbeitgeber] eigentlich was entgegen setzen.“ (MA_VU7). Mittels des Einsatzes von insbesondere ökonomischen Ressourcen wird dabei versucht, auf die Signifikation der Leiharbeit als Beschäftigungskategorie mit geringer sozialer Anerkennung einzuwirken und Statuszuschreibungen zu verändern. Dementsprechend gibt es eine Kampagne der Arbeitgeberverbände, „die Unternehmen in Deutschland intensiver ansprechen soll, die mit Zeitarbeit nicht arbeiten, um denen die Zeitarbeit positiv darzustellen. Es ist mal der Versuch, die größte Kampagne (...) zu entwickeln, um dann auch den vielen Dingen, die da auch falsch in der Welt sind, mal was entgegen zu setzen“ (AGV_VU1). Dies geschieht auch durch den Einsatz von autoritativen Ressourcen, mittels derer man die Definitionsmacht zu gewinnen versucht. So wird „Leiharbeit“ im öffentlichen Diskurs durch neutraler wirkende Termini wie „Zeitarbeit“ ersetzt (AGV_VU2) oder es werden die Leistungen hervorgehoben, welche die Branche für das Allgemeinwohl erbringe und welche bislang nicht ausreichend gewürdigt würden. Beispielsweise gebe es im „Helferbereich unqualifizierte Leute, (...) die müssen sie langsam an die Arbeit gewöhnen. Das machen unsere Leute, die kümmern sich um die.“ (AGV_VU2). Außerdem habe man „Jugendliche in Arbeit gebracht, und es wird nie richtig positiv erwähnt. Das will keiner wissen. (...) man nimmt nicht den Arbeitnehmer, der jetzt bei mir zuhause zehn Jahre arbeitet, werden Sie nie einen Artikel finden, das will keiner schreiben.“ (MA_VU4). Darüber hinaus biete man eine höhere Beschäftigungssicherheit, denn „wenn (...) Metallbau Müller als derjenige, bei dem sie im Einsatz sind, in die Insolvenz geht, ist uns das erstmal egal. Aber der Mitarbeiter hat einen sicheren Arbeitsplatz, weil der kommt in den nächsten Kundenbetrieb.“ (MA_VU1) Gleichzeitig wird

versucht, über klassische Personalpraktiken wie der Personalentwicklung auch nach innen eine gewisse soziale Anerkennung zu schaffen. So werden etwa Qualifikationsmodule angeboten (MA_KU1, MA_VU6, AGV_VU2) und eine stärkere Wertschätzung der Mitarbeiter angestrebt (MA_VU6), da die Zufriedenheit des Beschäftigten unmittelbar mit dem eigenen Geschäftserfolg assoziiert wird (MA_VU6). Insgesamt zeigt sich, dass sich der Einsatz von allokativen Ressourcen bei der Bearbeitung der Ungleichheit auf Seiten der Arbeitgeber – auch aufgrund eines gewissen Eigeninteresses hinsichtlich der Etablierung der Branche – primär auf die Dimension der sozialen Anerkennung konzentriert.

Gewerkschaften. Ganz anders bewerten die Gewerkschaften die Selbstbeschreibungen der Verleihunternehmen, die als größtenteils nicht zutreffend zurückgewiesen werden. So wird insbesondere die Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt in Frage gestellt. Auch die unterschiedlichen Aufwertungsmaßnahmen werden lediglich als Marketinginstrument bewertet (G_VU3). Zugleich nutzen die Gewerkschaften ihre Ressourcen, um die Zeitarbeit zu de-legitimieren und medialen wie politischen Druck aufzubauen (G_VU2). Denn hiervon versprechen sich die Gewerkschaften weitere Erfolge hinsichtlich der Reduktion von Einkommensungleichheiten, mit der sie die Anerkennungsdefizite in der Leiharbeit bearbeiten wollen, indem sie die Re kategorisierung mit der Aufwertung der Beschäftigungskategorie „Leiharbeit“ verbinden, ohne gleichzeitig die Leiharbeitsbranche als solche aufzuwerten.

Zusammenfassend zeigt sich im Hinblick auf die soziale Anerkennung das Konfliktpotential der Leiharbeit, das sich aus widersprüchlichen *Dominationspraktiken der Arbeitgeber(vertreter) und Gewerkschaften* speist. Diese legen die entgegengesetzten Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden offen, die trotz – oder wegen – einer übereinstimmenden Signifikation der Leiharbeit als inferiore Beschäftigungsform, der fehlenden sozialen Anerkennung der Leiharbeit mit gegenläufigen Dominationsstrategien begegnen. Folglich bleibt die symbolische Anerkennung der Leiharbeit weiterhin ein umstrittenes und dynamisches Kampffeld, in dem die kollektiven Akteure ihre Ressourcen für symbolische Kämpfe zur (De-)Legitimierung der Leiharbeit im Rahmen von öffentlichkeitswirksamen Kampagnen nutzen.

4. Zusammenfassung und Implikationen

In der Zusammenschau betrachten wir die hier vorgebrachten strukturationstheoretischen Überlegungen zur Organisation von Ungleichheit als innovativen und fruchtbaren Ansatz, der einen Teil der Praktiken offenlegt, mit denen Beschäftigungskategorien auf einer Mesoebene der Kollektivakteure sozial konstruiert werden. Eine solche Perspektive geht über die Diagnose, ob, worin und in welcher Höhe Ungleichheiten zwischen Beschäftigtengruppen bestehen insofern hinaus, wie die Frage nach den sozialen Prozessen gestellt wird, durch die Ungleichheiten auf verschiedenen Ebenen geschaffen, aber auch reduziert werden (s. zusammenfassend Abbildung 1). Anders als in rein strukturalistischen oder rein akteurszentrierten Erklärungen fangen wir das Zusammenspiel von sozialen Strukturen und individuellen Entscheidungen in der sozio-kulturellen Konstruktion von arbeits(markt)bezogener Ungleichheit ein. Zugleich machen sowohl unser Ansatz als auch unser Gegenstandsbereich eine offene Flanke der Strukturations-

theorie, nämlich die Analyse von Konflikt und Ungleichheit, einer Bearbeitung zugänglich, indem die Praktiken der arbeitspolitischen Akteure im Konflikt um die Deutungshoheit über die Leiharbeit betrachtet werden.

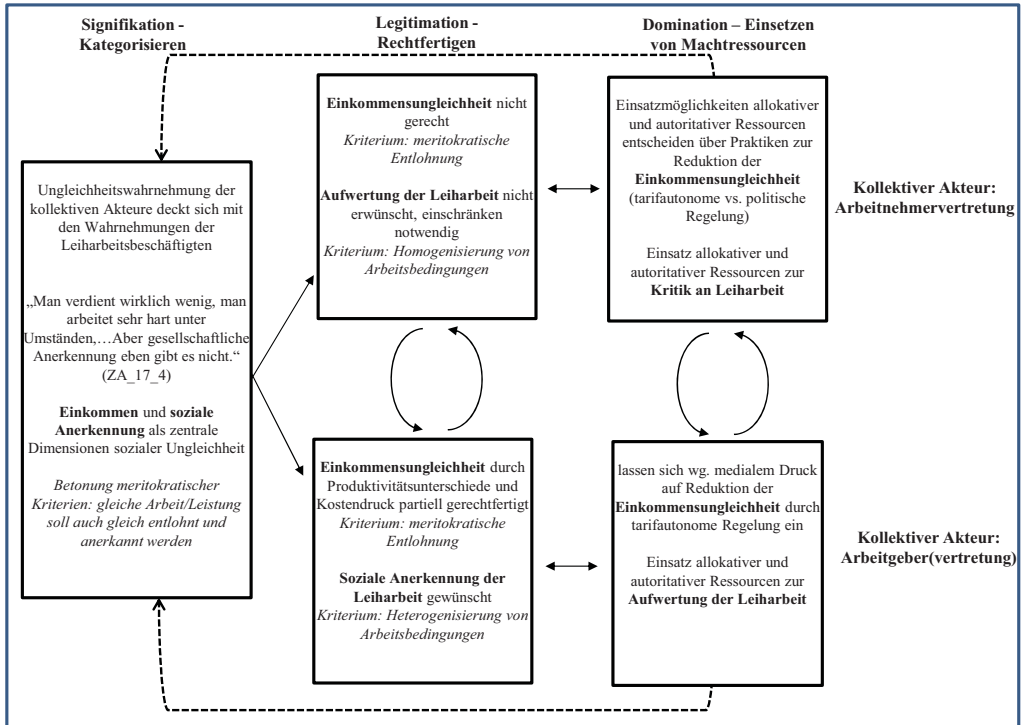
Unsere empirische Untersuchung der Leiharbeit aus dieser Perspektive sozialer Praktiken verdeutlicht, wie die Re-Kategorisierung dieser Beschäftigungsform von den Kollektivakteuren in Bezug auf ungleiche Entlohnung und soziale Anerkennung verhandelt wird (vgl. Abb. 1). Hierbei zeigt sich die Prozesshaftigkeit der Ungleichheitsorganisation, bei der auf der Ebene der kollektiven arbeitspolitischen Akteure die Ungleichheitswahrnehmungen der Leiharbeitnehmer reflektiert werden, was in Versuchen einer Re-Kategorisierung mündet. Die Unterscheidung der verschiedenen Praktiken in zwei aufeinander folgenden Phasen erlaubt es zudem, den Wandel in der Kategorisierung der Leiharbeit nachzuzeichnen und somit die Ausgangsthese der Veränderlichkeit von Beschäftigungskategorien und ihrer ungleichheitsrelevanten Folgen zu erhärten. Insbesondere die zweite Phase, in der die kollektiven Akteure die vorangehende Kategorisierung der Leiharbeit einer Neubewertung unterziehen, zeigt, dass sich nicht nur die Leiharbeiter, sondern auch die kollektiven Akteure der Leiharbeit (wieder) als soziales Problem bewusst geworden sind. Diese Problematisierung macht sich insbesondere an den Einkommensunterschieden und der fehlenden sozialen Anerkennung der Leiharbeit fest.

Eine solche Neubewertung einer Beschäftigungskategorie ist keine folgenlose Trivialität, denn sie ermöglicht es den Kollektivakteuren, eine Re-Kategorisierung auf der Mesoebene arbeitspolitischer Regulation anzustreben. Blicke umgekehrt der Status der Leiharbeit und die damit verbundene Grenzziehung zwischen den Beschäftigungskategorien unhinterfragt, so würde die Benachteiligung der Beschäftigten in der Leiharbeit als legitim erachtet, und sie müsste nicht einmal per Gesetz gestützt werden. Dies ist für die Kategorie der Leiharbeit jedoch nicht der Fall, da sie auf der Basis meritokratischer Kriterien als „Ungleichbehandlung Gleicher“ aufgefasst wird, deren niedrigere Entlohnung und fehlende Anerkennung in Frage gestellt wird. Allerdings sind die Schlussfolgerungen unterschiedlich, welche die arbeitspolitischen Akteure ziehen: Auf Seiten der Arbeitnehmervertreter wird insbesondere die finanzielle Benachteiligung der Leiharbeiter als nicht gerechtfertigt angesehen und deren Aufhebung als prioritäre Aufgabe begriffen. Auf Seiten der Arbeitgebervertreter wird diesbezüglich zwar ein gewisses Legitimationsdefizit anerkannt, aber die Einkommensunterschiede werden vor allem aus ökonomischen Gründen als legitim bewertet. Die fehlende soziale Anerkennung der Beschäftigungskategorie „Leiharbeit“ wird von allen kollektiven Akteuren problematisiert, stellt jedoch ein dynamisches Kampffeld dar, in dem um die Deutungshoheit über Leiharbeit gerungen wird.

In Rekursion auf vorhandene Regeln und Normen zur Arbeitskraftnutzung sowie ihre autoritativen und allokativen Ressourcen setzen die kollektiven Akteure unterschiedliche Dominationspraktiken ein, um die Beschäftigungskategorie der Leiharbeit zu (re-)definieren und so (Un-)Gleichheit zu organisieren (vgl. Abbildung 1): Während die Arbeitnehmervertreter eine soziale Aufwertung der Leiharbeiter über eine materielle Besserstellung erreichen wollen, betrachten die Arbeitgeber der Leiharbeitsbranche die soziale Aufwertung der Leiharbeit und ihrer Branche über symbolische Maßnahmen als

ihre prioritäre Aufgabe. Auf Seiten der Beschäftigten verfügen die Interessenvertretungen zunächst kaum über autoritative und alloкатive Ressourcen, um die eigene Position gegenüber den Arbeitgebern durchsetzen.

Abb. 1: Zusammenfassung der Befunde



Die Kollektivakteure der Arbeitnehmerseite können aufgrund ihrer begrenzten Handlungsressourcen zunächst nur reaktiv gegenüber den Flexibilisierungspraktiken der Arbeitgeberseite (und auch gegenüber staatlicher Autorisierung) agieren und erlangen erst allmählich eine organisationsgestützte Handlungsfähigkeit. Die Gewerkschaften setzen dabei verschiedene Druckmittel ein: die Mobilisierungsfähigkeit von Stammbeschäftigten bei den Entleihern, tarifvertragliche (Zuschlagstarifverträge) oder betriebliche (Betriebsvereinbarungen mit dem Management) Verhandlungen sowie Kampagnen zur gesetzlichen (Re-)Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung. Da die Arbeitgeber an der Aufwertung der Leiharbeit und der Reduktion des schlechten Images der Branche interessiert sind, lassen sie sich aufgrund des öffentlichen Drucks auf Eingriffe in ihre allokativen Ressourcen durch kollektivvertragliche Regelung ein, auch um einer weitergehenden gesetzlichen Regelung vorzubeugen.

Zusammenfassend hat die ungleichheitsbezogene Signifikation der Leiharbeit zu Bestrebungen einer Re-Kategorisierung dieser Beschäftigungskategorie im Hinblick auf Einkommensungleichheiten und Anerkennungsdefizite geführt. Im Hinblick auf die Einkommensunterschiede zwischen Leiharbeitern und Stammbeschäftigten ist eine

partielle Reduktion von Ungleichheiten und eine Homogenisierung von Arbeitsbedingungen zu beobachten. Durch betriebliche und branchenbezogene Regelungen haben sich jedoch die Einkommensungleichheiten zwischen Leiharbeitern verschiedener Betriebe und Branchen erhöht und innerhalb der Beschäftigungskategorie heterogenere Arbeitsbedingungen ausgebildet. Die soziale Anerkennung der Leiharbeitsbranche bleibt ein symbolisches Kampffeld zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.

Der paradoxe Effekt dieser Re-Kategorisierung im Konflikt ist darin zu erkennen, dass Leiharbeit eine höhere Legitimation ausbilden kann. Eine dauerhafte Regulation der Leiharbeit – auch im Sinne ihrer Institutionalisierung als „faires Modell“ einer unausweichlichen Flexibilisierung (Voss/Vitols 2013) – wird trotz weiterhin bestehender Einkommensungleichheiten und unterschiedlicher Bewertungen der Kollektivakteure wahrscheinlicher. Aus unserer Sicht machte dies aber wenigstens eine Doppelbewegung nötig: Aus Arbeitgebersicht, d.h. aus Sicht der Leihfirmen und Kundenunternehmen, wäre über die Anstrengungen einer symbolischen Aufwertung hinauszugehen und die materielle Situation der Leiharbeiter weiter zu verbessern. Aus Sicht der Gewerkschaften und Betriebsräte sind die sozialen Praktiken kollektiven Handelns zu stärken, welche die Statusbedürfnisse der Leiharbeitsbeschäftigten ernst nehmen und diese zur Selbstorganisation befähigen können. Der Gesetzgeber könnte hier stützend tätig werden, indem er einerseits klare Übernahmeregelungen für die Leiharbeiter in Festanstellungen bei den Einsatzunternehmen schafft und andererseits Ausweichmöglichkeiten auf unregelmäßige Beschäftigungskategorien wie unechte Werkverträge und Scheinselbstständigkeit einschränkt.

Die hier vorgenommenen theoretische und empirisch-explorative Betrachtung der Organisation von arbeitsbezogenen Ungleichheiten auf der Mesoebene hinterlässt viele Lücken, insbesondere im Hinblick auf andere Dimensionen und Schichtungen der sozialen Konstruktion von Ungleichheit. Mithin werden weitere Forschungsfragen sowohl für die Ungleichheits- und Arbeitsmarktforschung als auch die Untersuchung der industriellen Beziehungen aufgeworfen, die nicht zuletzt aus dem Spannungsverhältnis von Diversität und Gleichbehandlungserwartungen resultieren wie es etwa Studien zum Migrationshintergrund und dem Geschlecht von Beschäftigten nahelegen. In theoretischer Hinsicht ist die Weiterentwicklung des hier skizzierten theoretischen Instrumentariums mittels seiner Überprüfung an anderen Gegenstandsbereichen voranzutreiben, was andere Formen der Beschäftigung und Erwerbstätigkeit wie etwa die Solo-Selbstständigkeit genauso einschließt wie die Betrachtung anderer Akteure und Ebenen, die an der Organisation von Ungleichheit beteiligt sein mögen. Insbesondere ist die Organisation von Ungleichheit auf der Ebene des individuellen und gruppenbezogenen Arbeitshandelns von Stammbeschäftigten, Leiharbeitern und ihren Führungskräften – etwa in Betriebsfallstudien – zu erkunden, wobei Unterschiede zwischen verschiedenen Betrieben und Branchen – auch im internationalen Vergleich – genauso zu erwarten sind wie Besonderheiten in grenzüberschreitender Hinsicht. Auf diese Weise könnten weitere individuelle, organisationsbezogene und institutionelle Dimensionen der Konstruktion von arbeitsbezogener Ungleichheit aufgedeckt werden.

Literatur

- Adamy, W. (2009): Leiharbeit. Vom Jobmotor zum Krisenbarometer. In: *Arbeitsrecht im Betrieb*, 30: 69-76.
- Alewell, D./Hauff, S. (2011): Make-or-buy decisions regarding temporary agency work - an empirical analysis of the decision process and expected effects. In: *International Journal of Human Resource Management*, 22: 3127-3145.
- Alewell, D./Benkhoff, B. (2009): Zeitarbeiter als Beschäftigte zweiter Klasse? Perspektiven zur sozialen Differenzierung in Betrieben. In: *Arbeit*, 18: 216-229.
- Antoni, M./Jahn, E. (2006): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies? IAB-Discussion Paper, 18/2006, Nürnberg.
- Appelbaum, E./Schmitt, J. (2009): Low-wage work in high-income countries: Labor-market institutions and business strategy in the US and Europe. In: *Human Relations*, 62: 1907-1934.
- Atkinson, J. (1985): Flexibility, uncertainty and manpower management. Institute of Manpower Studies. Brighton: University of Sussex, Institute for Employment Studies.
- Aust, A./Holst, H. (2006): Gewerkschaften und atypisch Beschäftigte. Von der Ignoranz zur Organisation? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: *Industrielle Beziehungen*, 59: 291-313.
- Aust, A./Pernicka, S./Feigl-Heihs, M. (2007): 'Moderner Sklavenhandel? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Leiharbeit'. In: Pernicka, S./Aust, A. (Hrsg.): *Die Unorganisierten gewinnen*. Berlin: Edition Sigma: 231-312.
- Bayreuther, F. (2005): Tarifpolitik im Spiegel der verfassungsrechtlichen Rechtsprechung – Zum „Equal-pay“-Beschluss des BVerG. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 22: 341-343.
- Bellmann, L. (2004): Zur Entwicklung der Leiharbeit in Deutschland. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde aus dem IAB-Betriebspanel. In: *Sozialer Fortschritt*, 53: 135-142.
- Benassi, C./Dorigatti, L. (2014): Straight to the core — Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers. In: *British Journal of Industrial Relations*, DOI 10.1111/bjir.12079.
- Bosch, G./Weinkopf, C. (Hrsg., 2007): *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt/New York: Campus.
- Bouncken, R.B./Lehmann, C./Ratzmann, M. (2013): Shades of gray: effect of external work arrangements on firm performance under operational and strategic contingencies. In: *Journal of Business Economics*, 83: 863-900.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S./Kraemer, K./Speidel, F. (2006): *Prekäre Arbeit*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Büchtemann, C.F./Quack, S. (1990): How precarious is 'non-standard' employment? Evidence for West Germany. In: *Cambridge Journal of Economics*, 14: 315-329.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): *Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe – Zeitreihe ab 1973. Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung*. Nürnberg.
- Bundesregierung (2005): 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Deutscher Bundestag Drucksache 15/6008, 30.09.2005. Berlin.
- Capelli, P./Keller, J.R. (2013): Classifying work in the new economy. In: *Academy of Management Review*, 38: 575-596.
- Crouch, C. (2015): Labour market governance and the creation of outsiders. In: *British Journal of Industrial Relations*, 53: 27-48.
- Deinert, O. (2014): Kernbelegschaften – Randbelegschaften – Fremdbelegschaften. In: *Recht der Arbeit*, 67: 65-77.
- Doellgast, V./Greer, I. (2007): Vertical disintegration and the disorganization of German industrial relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 45: 55-76.
- Doeringer, P.B./Piore, M.J. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*. New York: Heath Lexington Books.

- Dörre, K. /Castel, R. (Hrsg., 2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Dolvik, J.E./Waddington, J. (2005): Can trade unions meet the challenge? Unionization in the marketised services. In: Bosch, G./Lehndorff, S. (Hrsg.): Working in the service sector. A tale from different worlds. London/New York: Routledge: 316-341.
- Duschek, S./Wirth, C. (1999): Mitbestimmte Netzwerkbildung. Der Fall einer außergewöhnlichen Dienstleistungsunternehmung. In: Industrielle Beziehungen, 6: 73-110.
- Flick, U. (2011). Triangulation – eine Einführung. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Flick, U. (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt.
- Friedrich, C./Martin, S. (2004): Personalwirtschaftliche Wirkungen von Zeitarbeit – Eine theoretische Analyse des Kooperations- und Leistungsverhaltens beim Einsatz von Leih- im Vergleich zu Normalarbeitnehmern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 18: 207-221.
- Garloff, A./Gürtzgen, N. (2015): Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: Neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs-Beschäftigtendaten. In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 217-239, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Garloff.
- Giddens, A. (1984): The constitution of society. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Gray, B./Kish-Gephart, J. J. (2013): Encountering social class differences at work: How „class work“ perpetuates inequality. In: Academy of Management Review, 38: 670-699.
- Hassel, A. (2014): The paradox of liberalization — Understanding dualism and the recovery of the German political economy. In: British Journal of Industrial Relations, 52: 57–81.
- Hassel, A./Schiller, C. (2010): Die politische Dynamik von Arbeitsmarktreformen in Deutschland am Beispiel der Hartz IV-Reform. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Heaton, J. (2008): Secondary analysis of qualitative data: An overview. In: Historical Social Research, 33: 33-45.
- Heery, E. (2009): Trade unions and contingent labour: scale and method. In: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2: 429-442.
- Heery, E. (2004): The trade union response to agency labour in Britain. In: Industrial Relations Journal, 35: 434-450.
- Helfen, M. (2015): Institutionalizing precariousness? The politics of boundary work in legalizing agency work in Germany, 1949–2004. In: Organization Studies, DOI 10.1177/0170840615585338.
- Helfen, M. (2013): Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: „Schnee von gestern“ oder vor der Renaissance? In: WSI Mitteilungen, 66: 482-490.
- Helfen, M./Nicklich, M. (2014): Gewerkschaften zwischen Konkurrenz und Kooperation? Inter-organisationale Beziehungen in der Facility Services-Branche. In: Industrielle Beziehungen, 21: 181-204, DOI 10.1688/IndB-2014-02-Helfen.
- Hohendanner, C. (2012): Churning im Kontext betrieblicher Personalpolitik. Aktuelle Entwicklungen der Beschäftigungssysteme. In: Industrielle Beziehungen, 19: 124-153, DOI 10.1688/1862-0035_IndB_2012_02_Hohendanner.
- Holst, H. (2012): Gefahrenzone Absatzmarkt? Leiharbeit und die Temporalstrukturen der Flexibilisierung. In: Krause, A./Köhler, C. (Hrsg.): Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript: 141-162.
- Holst, H. (2010): „Die Flexibilität unbezahlter Zeit“ - Die strategische Nutzung von Leiharbeit. In: Arbeit, 19: 164-177.
- Holst, H./Nachtwey, O./Dörre, K. (2009): Funktionswandel von Leiharbeit – Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Forschungsbericht der Otto-Brenner-Stiftung. Arbeitsheft 61, Frankfurt/Main 2009.
- IG Metall (2008): Gemeinsam für Gerechtigkeit. Aktionsbuch für Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive. Frankfurt am Main: IG Metall Vorstand.
- Jaehrling, K. (2015): Öffentliche Auftragsvergabe – eine neue Arena der industriellen Beziehungen? Konzeptionelle Überlegungen und erste empirische Befunde, In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 325-344, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Jaehrling.

- Jahn, E./Rudolph, H. (2002): Zeitarbeit Teil 2: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. IAB-Kurzbericht, 21: 1-7.
- Keller, B./Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin: Edition Sigma.
- Keller, B./Seifert, H. (Hrsg., 2007): Atypische Beschäftigung, Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: Edition Sigma.
- Köhler, C./Loudovici, K. (2008): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. In: Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (Hrsg.): Offene und geschlossenen Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS-Verlag: 31-63.
- Krause, I./Oertel, S./Walgenbach, P. (2012): Veränderung in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Zeitschrift für Personalforschung, 26: 346-375, DOI 10.1688/1862-0000_ZfP_2012_04_Krause.
- Kvasnicka, M./Werwatz, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. DIW-Wochenbericht, 49: 1-10.
- Lamont, M./Beljean, S./Clair, M. (2014): What is missing? Cultural processes and causal pathways to inequality. In: Socio-Economic Review, 12: 573-608.
- Lawrence, T. B./Suddaby, R. (2006): Institutions and institutional work. In: Clegg, S. R./Hardy, C./Lawrence T.B./Nord, W. R. (Hrsg.): The Sage Handbook of Organization Studies. London: Sage: 215-254.
- Lehmer, F./Ziegler, K. (2011): Lohndifferenzial Zeitarbeit.
URL: <http://doku.iab.de/graupap/2011/lohndifferenzial%20zeitarbeit.pdf>.
- Lengfeld, H. (2007): Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lindbeck, A./Snower, D.J. (2001): Insiders versus outsiders. In: Journal of Economic Perspectives, 15: 165-188.
- Marchington, M./Rubery, J./Grimshaw, D (2011): Alignment, integration and consistency in HRM across multi-employer networks. In: Human Resource Management, 50: 313-339.
- Medjedović, I. (2014): Qualitative Sekundäranalyse. Zum Potenzial einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Nicolini, D. (2012): Practice theory, work & organization. An Introduction. Oxford: OUP.
- Nicolini, D. (2009): Zooming in and out: Studying practices by switching theoretical lenses and trailing connections. In: Organization Studies, 30: 1391-1418.
- Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. In: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin. Edition Sigma: 45-65.
- Nienhüser, W./Baumhus, W. (2002): „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, A./Nienhüser, W. (Hrsg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? München/Mering: Rainer-Hampp-Verlag: 61-120.
- Nienhüser, W./Matiaske W. (2003): Der Gleichheitsgrundsatz bei Leiharbeit. Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeit im europäischen Vergleich. In: WSI Mitteilungen, 56: 466-473.
- Ortlieb, R./Sieben, B. (2014): The making of inclusion as structuration: empirical evidence of a multinational company. In: Equality, Diversity and Inclusion, 33: 235-248.
- Palier, B./Thelen, K. (2010): Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. In: Politics & Society, 38: 119-148.
- Promberger, M. (2012a): Eine Strategie oder viele Strategien? Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit. In: Krause, A./Köhler, C. (Hrsg.): Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript: 163-184.
- Promberger, M. (2012b): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: Edition Sigma.
- Promberger, M. (2006): Leiharbeit - Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen, 56: 263-269.

- Reckwitz, A. (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 32: 282-301.
- Rudolph, H. (2005): Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): *Flexicurity. Die Bindung von Sicherheit an Flexibilität*. Berlin: Edition Sigma: 97-126.
- Schmid, G. (2003): Wege zur effizienten Arbeitsvermittlung. In: *WSI Mitteilungen*, 56: 291-299.
- Schüren, P. (2012): Warum ist die Geschichte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes so schwierig? In: Dinges, A./Franken, H./Breucker, G./Calasan, V./Speidel, C. (Hrsg.): *Zukunft Zeitarbeit. Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft*. Berlin: Springer: 77-95.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Sesselmeier, W. (2004): Deregulierung und Reregulierung der Arbeitsmärkte im Lichte der Insider-Outsider-Theorie. In: *WSI Mitteilungen*, 57: 125-131.
- Stainback, K./Devey-Tomaskovic, D./Skaggs, S. (2010): Organizational approaches to inequality: Inertia, relative power, and environments. In: *Annual Review of Sociology*, 36: 225-247.
- Suchman, M. S. (1995): Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. In: *Academy of Management Review*, 30: 571-610.
- Sydow, J. (2014): Organisation als reflexive Strukturierung: Grundlegung. In: Sydow, J./Wirth, C. (Hrsg.): *Organisation und Strukturierung. Eine fallbasierte Einführung*. Wiesbaden: VS-Verlag: 17-55.
- Voss, E./Vitols, K. (2013): Leiharbeit in Europa: Zwischen Flexibilität und Sicherheit. In: *WSI Mitteilungen*, 66: 580-587.
- Walgenbach, P./Meyer, R. (2008): *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Weinkopf, C./Vanselow, A. (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Leiharbeit. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. FES. Bonn.
- Wiedemuth, J./Dombre, R. (2008): Regulierung der Zeitarbeit durch Tarifpolitik. In: Bispinck, R. (Hrsg.): *Verteilungskämpfe und Modernisierung: Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik*. Hamburg: VSA-Verlag: 159-181.
- Windolf, P. (1990): Productivity coalitions and the future of unionism: Desintegration of generalized political exchange? In: Marin, B. (Hrsg.): *Governance and generalized exchange: Self-organizing policy networks in action*. Frankfurt und Boulder: Campus: 289-313.
- Windeler, A./Wirth, C. (2010): Netzwerke und Arbeit. In: Böhle, F./Voss, G.G./Wachtler, G. (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS-Verlag: 569-596.
- Wirth, C. (2014): Arbeitsregulation in und zwischen Organisationen aus strukturierungstheoretischer Perspektive. In: Sydow, J./Wirth, C. (Hrsg.): *Organisation und Strukturierung. Eine fallbasierte Einführung*. Wiesbaden: VS-Verlag: 173-250.
- Wirth, C. (2010): Arbeitskräftewirtschaft. Strukturierung, Projektnetzwerke und TV-Content-Produktion. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1.
- Wölfle, T. (2008): Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit. In: *WSI Mitteilungen*, 61: 38-44.