

STUDIEN

ALEXANDRA MANSKE

LEIHARBEIT AUS GENDERSENSIBLER PERSPEKTIVE

ZUR GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN
STRUKTURIERUNG VON ZEITARBEIT UND
GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG

Dr. phil. Alexandra Manske arbeitet zu Soziologie der Arbeit und der Geschlechterverhältnisse am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Gegenwärtig vertritt sie an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg eine Professur für Soziologie, insbes. Arbeit, Organisation und Innovation.

Von der Autorin ist in der Reihe Standpunkte der Rosa-Luxemburg-Stiftung bereits erschienen: Die «Neu-Erfindung» der Arbeitsgesellschaft. Wandel und Beharrung in den Geschlechterverhältnissen (Standpunkte 8/2011).

IMPRESSUM

STUDIEN wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erscheint unregelmäßig · ISSN 2194-2242

V. i. S. d. P.: Marion Schütrumpf-Kunze

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · Tel. 030 44310-127 · Fax -122

m.schuetrumpf@rosalux.de · www.rosalux.de

Redaktionsschluss: Juli 2012

Layout und Satz: MediaService GmbH Druck und Kommunikation
Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100% Recycling

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
1 Problemaufriss	7
2 Geschlechtsspezifische Erwerbsstrukturen unter besonderer Berücksichtigung der Erwerbsteilhabe von Frauen	9
3 Leiharbeit – historisch-rechtliche Entwicklung	11
3.1 Liberalisierung von Leiharbeit durch die Hartz-Reformen.	11
3.2 Quantitative Entwicklung der Leiharbeit.	13
4 Geringfügige Beschäftigung – historisch-rechtliche Entwicklung	16
4.1 Rechtliche Neujustierung der geringfügigen Beschäftigung	16
4.2 Quantitative Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung	16
5 Leiharbeit und Minijobs als Beschäftigungsform für Frauen – ein Vergleich	19
5.1 Minijobs	19
5.2 Leiharbeit.	21
5.3 Leiharbeit in der Pflegebranche – ein Fallbeispiel	25
6 Fazit und Forschungsbedarf	27
Literatur	29

Lutz Brangsch

VORWORT

Es mag auf den ersten Blick unverständlich sein, dass eine Studie zur Ausbreitung von Leiharbeit im Rahmen des Projektes «Lasst uns über Alternativen reden ...» der Rosa-Luxemburg-Stiftung unterstützt wurde. Handelt es sich doch hier um eine Forschungsskizze, um die Bestimmung eines Forschungsfeldes. Auf den zweiten Blick wird aber klar, dass gerade das hier behandelte Thema ein Dreh- und Angelpunkt für die Durchsetzbarkeit von Alternativen ist. Die Leiharbeit und ihre massenhafte Verbreitung gehören neben «Hartz IV» zu einem der wichtigsten Projekte, mit denen in den letzten Jahren die Machtkonstellationen zwischen Lohnabhängigen und Unternehmern grundlegend zugunsten Letzterer verschoben wurden. Leiharbeit ist ein Element der Auflösung gewerkschaftlicher Macht und Instrument der Umverteilung von unten nach oben gleichermaßen. Sie produziert Unsicherheit bei den LeiharbeiterInnen selbst wie auch bei denen, die (noch) in einem Dauerarbeitsverhältnis stehen. Leiharbeit ist Teil einer neuen Realität, die man ablehnen kann, auf die man aber trotzdem mit entsprechenden Formen von politischer und sozialer Organisation reagieren muss. Dazu muss man aber wissen, was sich eigentlich im Bereich der Leiharbeit abspielt, wie sie im Verhältnis zu anderen Beschäftigungsformen steht und welche Potenziale für Selbstorganisation und Widerstand sich herauszubilden beginnen.

Ein wichtiges Moment dabei ist die Differenzierung unter den LeiharbeiterInnen selbst. Oder anders formuliert: Wo könnten gemeinsame Interessen liegen, die Selbstorganisation ermöglichen? Die vorliegende Forschungsskizze bietet Ansätze, um Fragen dieser Art

überhaupt sinnvoll formulieren zu können und sich zielgerichtet auf die Suche nach Antworten zu begeben. Denn die richtige Fragestellung ist im Forschungsprozess bekanntlich meist das Komplizierteste. Der geschlechtsspezifische Ansatz der Studie erlaubt es, vor dem Hintergrund der wissenschaftlichen und politischen Genderdebatten die Besonderheiten der in diesem Bereich ablaufenden Prozesse schärfer zu fassen, als es bei einer (scheinbar) genderneutralen Sichtweise möglich wäre.

Ist die Studie nun nur etwas für WissenschaftlerInnen? Ich denke nicht. Auch PolitikerInnen und politisch Interessierte sollten den Überlegungen von Alexandra Manske Aufmerksamkeit widmen. Das Reden über Alternativen, erst recht ihre Entwicklung und Durchsetzung, setzt eine emanzipatorische Wissensproduktion voraus. Das ist eine Herausforderung für WissenschaftlerInnen und Nicht-WissenschaftlerInnen gleichermaßen. Die von der Autorin der Studie gewählte Art des Problemaufrisses vereint auf zugängliche Weise Empirie und wissenschaftliche Durchdringung, das heißt Aufspüren des Allgemeinen, Wiederkehrenden und Neuen, eben dessen, was vielleicht im Alltag vielleicht erst schemenhaft sichtbar ist. Die Suche nach Alternativen muss aber gerade an diesem Neuen, dem werdenden ansetzen. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung hofft, dass die vorliegende Forschungsskizze in diesem Sinne als Anregung zum gemeinsamen Suchen auf Interesse stoßen wird.

Lutz Brangsch; Koordinator des Projektes «Lasst uns über Alternativen reden ... Solidarität und Gerechtigkeit – für demokratischen Sozialismus»

1 PROBLEMAUFRISS

Der deutsche Arbeitsmarkt durchläuft seit den 1980er Jahren einen tief greifenden Wandel. Seit den 1990er Jahren äußert sich die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in einer signifikanten Zunahme prekärer sowie befristeter und somit sozial wenig bis gar nicht abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse. Als Grund für diese Phänomene gilt neben dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (vgl. z. B. Nollmann 2006) und den Effekten eines globalisierungsbedingten Wettbewerbsdrucks vor allem die Ausweitung des Niedriglohnsektors (vgl. z. B. Goldthorpe 2003). Sozialwissenschaftliche und öffentliche Diskurse reflektieren diese Dynamiken nun nicht mehr als das «Ende der Arbeitsgesellschaft», wie noch in den 1980er und frühen 1990er Jahren. Seit etwa zehn Jahren ist vielmehr von der «Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft» (Castel 2000), von einer wachsenden Menge an «Ausgeschlossenen» (Bude 2008) sowie von einer «verunsicherten Mittelschicht» (z. B. Vogel 2009) die Rede.

Auf politischer Ebene haben wir es beispielsweise mit einer Lockerung des Kündigungsschutzes sowie der Förderung von geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit zu tun, was sich sozioökonomisch unter anderem in einer zunehmenden Spreizung von Einkommen und Vermögen manifestiert. Den größten arbeitsmarktpolitischen Effekt hatten in diesem Zusammenhang die Agenda-2010-Reformen der rot-grünen Bundesregierung. Sie gingen mit einer starken Ausweitung atypischer Beschäftigung einher. Vor allem die Liberalisierung der Leiharbeit durch die Veränderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Rahmen des Hartz-I-Reform-Paketes sowie die politisch forcierte Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung durch die Hartz-II-Gesetzgebung hatten nachhaltige Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Diese Reformen haben teilweise zu einer Perpetuierung bestehender, andererseits aber auch zu einer Neukonstituierung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt geführt. Es sind daher Wandlungsprozesse sowie Beharrungstendenzen der industriegesellschaftlich geformten Geschlechterordnung zu beobachten, die sich vor allem durch widersprüchliche Dynamiken auszeichnen (vgl. Manske 2011). Damit ist die grundlegende Perspektive skizziert, aus der heraus der vorliegende Themenauftritt zur geschlechtsspezifischen Strukturierung von Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung verfasst ist.

Während das Thema Leiharbeit im Industriesektor in den letzten Jahren sowohl von gewerkschaftspolitischer als auch von wissenschaftlicher Seite auf die Agenda gesetzt wurde, ist deren geschlechtsspezifische Ausprägung bislang weitgehend unerforscht. Bislang wird davon ausgegangen, dass Leiharbeit ein «männliches» Problem ist, während als Pendant dazu Minijobs als ein «weibliches» Problem betrachtet wer-

den. Doch ist das wirklich so? Oder gibt es Indizien, dass sich hier neue geschlechtsspezifische Ungleichheitskonstellationen herausbilden?

Zumindest gibt es erste Anzeichen dafür, dass zunehmend auch Frauen in Leih- oder Zeitarbeitsverhältnissen tätig sind und dass sich Leiharbeit in traditionell weiblich segregierten Beschäftigungsfeldern auszuweiten beginnt, beispielsweise im Pflegebereich.¹ Da anzunehmen ist, dass Leiharbeit ein virulentes Problem auf dem Arbeitsmarkt bleiben wird, wird das Thema geschlechtsspezifisch strukturierte Leiharbeit im Rahmen dieser Literaturstudie genauer untersucht.

Bei den folgenden Ausführungen handelt es sich um einen problemorientierten Themenauftritt, der eher Fragen aufwirft als Antworten gibt oder gar eigene empirische Befunde vorstellt. Die Studie konzentriert sich auf die Auswertung bereits vorhandenen Datenmaterials und entsprechender Fachliteratur, auf deren Basis Tendenzen einer Herausbildung von Leiharbeit als weiblich konnotierter Beschäftigungsform zunächst einmal konturiert werden sollen. Für zukünftige geschlechterpolitische Einschätzungen werden für die Perspektive einer weiterführenden Forschungsagenda sicherlich Verbindungen zu qualitativen Fragen, wie der Veränderung einer Geschlechterordnung sowie der Verwischung von weiblich und männlich definierten und unterschiedenen Weisen der Organisation von Leiharbeit, zu untersuchen sein. Dabei wird es darum gehen, über die in den offiziellen Statistiken binär abgebildeten Zahlen hinaus zu einer verknüpfenden Perspektive zu kommen, die Geschlechterverhältnisse als nicht nur statistische Größen, sondern im Kontext ihrer komplexen Bearbeitung im Rahmen von Prekarisierungsstrategien durch Erwerbsarbeit, aber auch durch sie umgebende soziale und gesellschaftliche Bedingungen analysiert. Die zentrale Frage ist daher allgemein formuliert und lautet, inwieweit Leiharbeit geschlechtsspezifisch strukturiert ist und wie sie sich zur Beschäftigungsform der sogenannten Mini-jobs verhält. So werden quantitative Entwicklungen beider Beschäftigungsformen und deren geschlechtsspezifische Ausprägung dargestellt. Es werden Sektoren beleuchtet, in denen Leiharbeit von Frauen zunimmt beziehungsweise zugenommen hat. Ziel ist es, den aktuellen Forschungsstand zu diesem Komplex zu skizzieren und Entwicklungen aufzuzeigen, die einer genaueren wissenschaftlichen und politischen Beachtung bedürfen. Im Rahmen dieses Erkenntnisinteresses soll auch die Dichotomie «Leiharbeit = männlich» versus «Minijobs = weiblich» kritisch inspiziert werden.

Zunächst werden geschlechtsspezifische Erwerbsstrukturen erläutert (2). Dieser Abschnitt dient als Hintergrundfolie für die nachfolgenden Erläuterungen und

¹ Die Begriffe Zeitarbeit und Leiharbeit werden im Folgenden synonym verwendet.

ordnet die Frage nach den geschlechtsspezifischen Strukturen von Leiharbeit und ihrem Verhältnis zur geringfügigen Beschäftigung in einen größeren Bezugsrahmen ein. Als wesentliche Quelle dient hier der im Jahr 2011 veröffentlichte erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 17/6240 vom 16.6.2011; im Folgenden Bundesregierung 2011). Sodann werden die veränderten sozialrechtlichen Regelungen sowie die strukturelle und quantitative Entwicklung von Leiharbeit (3) und von geringfügiger Beschäftigung dargestellt (4). Anschließend wird speziell auf deren geschlechtsspezifische Dynamiken eingegangen (5). Es wird ein Ver-

gleich zwischen Minijobs und Leiharbeit als Beschäftigungsformen für Frauen vorgenommen und der Frage nachgegangen, ob sich in diesen Arbeitsverhältnissen geschlechtsspezifische Wandlungsprozesse abzeichnen und worin diese bestehen (5.1, 5.2). Darauf aufbauend wird exemplarisch die Pflegebranche in den Blick genommen. Hierbei handelt es sich um ein weiblich segregiertes Beschäftigungsfeld, zu dem erste Befunde zur Ausweitung von Leiharbeit vorliegen (5.3). Abschließend wird in einem knappen Fazit auf Lücken in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung und auf politische Regulierungsdefizite eingegangen sowie weitergehender Forschungsbedarf benannt (6).

2 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ERWERBSSTRUKTUREN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER ERWERBSTEILHABE VON FRAUEN

Die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben wird von der Europäischen Kommission als wirtschaftliches und demokratisches Gebot betrachtet (zit. nach Bundesregierung 2011). Faktisch allerdings ist die soziale Wirklichkeit von diesem Anspruch noch recht weit entfernt. Denn unterm Strich zeigt sich, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen trotz des Umbruchs im deutschen Erwerbssystem noch nicht realisiert ist (Stichwort Prekarisierung). Zwar wird allenthalben eine steigende Erwerbsteilhabe von Frauen konstatiert. Doch besteht diese eher in einer Neuverteilung von Arbeit unter Frauen, als dass sozialversicherungspflichtige Vollzeitäquivalente effektiv dazugekommen wären, lautet eine der zentralen Diagnosen des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung aus dem Jahr 2011.

Das im Rahmen der Lissabon-Strategie gesetzte Ziel, die Erwerbstätigenquote von Frauen innerhalb der Europäischen Union bis zum Jahr 2010 auf 60 Prozent zu steigern, ist für Deutschland dem Gleichstellungsbericht zufolge schon seit dem Jahr 2005 erreicht. Lag die Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland im Jahr 2000 noch bei 57,4 Prozent, ist sie bis zum Jahr 2010 auf 66,1 Prozent gestiegen. Die Erwerbstätigenquote der Männer lag demgegenüber 2010 bei 76 Prozent. Damit übersteigt die deutsche Frauenerwerbstätigenquote den EU-Durchschnitt geringfügig, der im Jahr 2010 bei 65 Prozent lag (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 19f.). Im Jahr 2009 nahm Deutschland diesbezüglich den sechsten Platz auf der EU-Rangliste ein, was zunächst ein gutes Licht auf die Entwicklung der hierzulande traditionell stark ausgeprägten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt wirft. Insbesondere Frauen der Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt aktiv, wobei die Altersgruppe der 40- bis 44-jährigen Frauen mit knapp 80 Prozent Erwerbsteilhabe am intensivsten in den Arbeitsmarkt eingebunden ist. Deutlich gestiegen ist die Erwerbsteilhabe von verheirateten Müttern in Westdeutschland; kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen fallen dort heute kürzer aus als noch in den 1970er und 1980er Jahren. Diese Trends sind aber verschränkt mit Bildungsniveau und Migrationsstatus. Grundsätzlich gilt, dass die Arbeitsmarktintegration mit zunehmendem Bildungsniveau steigt und dass deutsche StaatsbürgerInnen häufiger erwerbstätig sind als MigrantenInnen. Die Erwerbsquote von Frauen ohne deutsche Staatsbürgerschaft lag im Jahr 2009 bei 47,3 Prozent und damit um fast 20 Prozentpunkte unter ihrer sozialen Vergleichsgruppe, den Frauen mit deutschem Pass (Bundesregierung 2011, 90f.).

Trotz aller Fortschritte gibt es nach wie vor große geschlechtsspezifische Unterschiede in der Struktur der

Beschäftigung. Denn in allen Altersgruppen sind vergleichsweise mehr Männer erwerbstätig – und zwar vor allem, wenn man die Erwerbsteilhabe in Vollzeitäquivalenten und nicht in Personen misst. Besonders groß ist die Diskrepanz in zwei Altersgruppen: bei den 30- bis 39-Jährigen und bei den ArbeitnehmerInnen, die 55 Jahre und älter sind (ebd.). Insbesondere aber sind bei atypischen Beschäftigungsformen starke Unterschiede zwischen Frauen und Männern auszumachen. Der Großteil aller Teilzeit-, befristeter und geringfügiger Beschäftigung entfällt auf Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 3, 6ff.). So ist die Teilzeitquote von Frauen im Jahr 2010 mit 35 Prozent nicht nur wesentlich höher als bei Männern mit 6 Prozent. Sie ist in den letzten zehn Jahren auch stetig angestiegen. Im Jahr 2000 etwa lag die Teilzeitquote von Frauen noch bei 27 Prozent. Dementsprechend ist der Anteil von Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten sehr hoch: Acht von zehn Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Im Jahr 2010 lag ihr Anteil bei 83 Prozent (ebd., 12f.).

Die zunehmende Erwerbsteilhabe von Frauen erklärt sich somit zu einem beträchtlichen Teil damit, dass Frauen vornehmlich in Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Stundenumfang tätig sind. Denn während immer mehr Frauen arbeiten, ist die Zahl der wöchentlich von Frauen geleisteten Arbeitsstunden zwischen den Jahren 2001 und 2006 von durchschnittlich 30,2 auf 29,1 gesunken (Kümmerling u. a. 2008, zit. nach Bundesregierung 2011, 112). Diese Entwicklung indiziert aber nicht etwa veränderte Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen. Vielmehr ist der reduzierte Stundenumfang an geleisteter Arbeitszeit ein Indikator dafür, dass sich Teilzeitarbeitsverhältnisse in den letzten Jahren erheblich ausdifferenziert haben und insofern einer genaueren Betrachtung bedürfen. Mit anderen Worten ist die steigende Erwerbsteilhabe von Frauen auf eine Ausweitung von unterschiedlich gearbeteten Teilzeitarbeitsverhältnissen und daher auf eine Neuverteilung von Arbeitsvolumina zwischen Frauen zurückzuführen.

Als zentrale Trends in der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen für den hier interessierenden Themenbereich nennt der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung folgende Entwicklungen:

- Zwar ist die Erwerbstätigenquote von Frauen in (West-)Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dieser Zuwachs bezieht sich aber auf eine steigende Anzahl geringfügiger Arbeitsverhältnisse und auf eine Umverteilung des Erwerbsvolumens unter Frauen. Demzufolge ist eine Fragmentierung von Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen, sodass ein Großteil von Frauen von einer eigenständigen Existenzsicherung weit entfernt ist.

- Die aktuelle geschlechtsspezifische Lohndifferenz beträgt in Deutschland 23 Prozent und ist damit so hoch wie in kaum einem anderen europäischen Land. Der Anteil gering bezahlter Frauen lag 2007 bei 29,3 Prozent gegenüber 13,8 Prozent bei Männern. Der Niedriglohnsektor ist eine weibliche Domäne: Zwei Drittel aller dort Beschäftigten sind in Deutschland Frauen. Ihre Chancen, eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung zu finden, sind signifikant geringer als die von Männern. Diese Geschlechterdifferenz lässt sich nur teilweise mit sekundären Merkmalen wie zum Beispiel dem Qualifikationsniveau erklären. Der Datenreport 2011 spricht von einem um sekundäre Merkmale bereinigten *gender pay gap* von 8 Prozent (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2011, 122). Die Lohnlücke beruht folglich zu einem guten Teil auf Lohndiskriminierung.
- Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine weibliche Domäne. Die Struktur von Teilzeitarbeit hat sich aber ausdifferenziert. Eine erwerbsbiografische «Falle» stellt das politisch geförderte Arbeitsmarktsegment der Minijobs dar, da diese häufig eine Sackgasse auf dem Arbeitsmarkt sind und kaum Mobilitätschancen bieten. Demgegenüber wünschen sich viele Frauen eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit. Ob es sich auch bei Leiharbeit um eine erwerbsbiografische «Falle» handelt, muss daher als empirisch offene Frage betrachtet werden.
- Viele der in den letzten Jahren entstandenen zusätzlichen Arbeitsplätze im sozialen und personenbezogenen Dienstleistungssektor sind als Helferinnen-,

Assistentinnen- oder Zuverdienerinnenstellen konzipiert und dementsprechend mit vergleichsweise schlechten Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten ausgestattet. Hinzu kommt, dass diese Bereiche durch eine geringe und sogar abnehmende Tarifbindung von der allgemeinen Lohnentwicklung geradezu abgekoppelt worden sind (Bundesregierung 2011, 236f.).

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass der deutsche Arbeitsmarkt und die Beschäftigtenstrukturen auch unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten einen strukturellen Wandel durchlaufen. Nimmt sich die steigende Frauenerwerbsquote auf den ersten Blick als Wegmarke zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben aus, zeigt sich bei genauerem Hinsehen, dass es sich dabei im Kern um neue Verteilungsmuster von Arbeit innerhalb der weiblichen Genusgruppe handelt. Die Restrukturierung am Arbeitsmarkt hat folglich wenig mit einer Umverteilung von Arbeit *zwischen* den Geschlechtern zu tun:

«Die erhöhte Frauenerwerbstätigkeit ist also mit einer Umverteilung der Erwerbsarbeit unter Frauen einhergegangen. So hat sich das auf Frauen entfallene gesellschaftliche Volumen an Frauenerwerbsarbeitsstunden kaum verändert, es verteilt sich heute lediglich auf mehr (weibliche) Schultern» (ebd., 111).

Im Folgenden wird deshalb der Frage nachgegangen, in welchem Verhältnis Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung stehen und in welcher Weise sie sich auf «weibliche Schultern» verteilen. Zunächst erfolgt jedoch ein allgemeiner Überblick zur Entwicklung dieser Beschäftigungsformen.

3 LEIHARBEIT – HISTORISCH-RECHTLICHE ENTWICKLUNG

Als eines der umstrittensten Instrumente zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gilt die rechtliche Neuordnung der Leiharbeit durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Im Rahmen des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) wurde die Arbeitnehmerüberlassung zum 1. Januar 2003 durch die Aufhebung des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbot sowie durch die Abschaffung der auf höchstens zwei Jahre beschränkten Verleihfrist liberalisiert. Folge dieser rechtlichen Neujustierung ist, dass sich das Volumen der Leiharbeit zwischen Januar 2003 und Dezember 2010 mehr als verdoppelt hat (Bundesagentur für Arbeit 2010, vgl. Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2011, 100). Der Datenreport 2011 spricht für das Jahr 2009 noch von einer Gesamtbeschäftigtenzahl im Leiharbeitssektor von 0,6 Millionen Menschen, von 2,6 Millionen geringfügig Beschäftigten und von insgesamt 7,6 Millionen Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2011, 100). Demgegenüber befanden sich im selben Jahr 23 Millionen Menschen in einem sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Vollzeitverhältnis (ebd.). Sowohl der Bericht der Bundesregierung zu Leiharbeit als auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (2010, 3) beziffern dagegen die Zahl der ZeitarbeiterInnen in Deutschland auf über 800 000. Doch dazu später mehr.

Zeit- oder Leiharbeit kann zunächst als ein arbeitsvertragliches Verhältnis definiert werden, bei dem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von einem Unternehmen, mit dem sie/er ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, an ein weiteres Unternehmen ausgeliehen wird. Diese im Arbeitsrecht «Arbeitnehmerüberlassung» genannte Verleihung wird in Deutschland gewerbsmäßig durch private Leiharbeitsfirmen oder auch durch die im Zuge des Hartz-I-Gesetzes gegründeten Personal-Service-Agenturen (PSA) vorgenommen. Die PSA sind als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik den Arbeitsagenturen angegliedert. Sie arbeiten vermittlungsorientiert und gelten als gemeinnützig (Bäcker u. a. 2008, 445).

In der Bundesrepublik Deutschland war die gewerbsmäßige Leiharbeit bis Ende der 1960er Jahre verboten. 1967 wurde sie durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zugelassen, womit der damaligen Bundesanstalt für Arbeit das Arbeitsvermittlungsmonopol entzogen wurde. Gesetzlich geregelt wurde Leiharbeit aber erst durch die Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 1972. Die damaligen Regeln waren deutlich enger gefasst als die aktuellen Regelungen. So wurde damals die Überlassungszeit eines Arbeitnehmers auf eine Höchstdauer von drei Monaten begrenzt. Das sogenannte Synchronisationsverbot legte fest, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Verleihbetrieb (also dem Zeitarbeitsunternehmen) nicht auf

die Dauer der Überlassung befristet werden durfte und dass die Lohnfortzahlung bei Nichtüberlassung durch den Verleihbetrieb gewährleistet sein musste. Die zulässige Überlassungshöchstdauer wurde in den folgenden Jahrzehnten sukzessive heraufgesetzt: 1985 auf sechs Monate, 1994 auf neun Monate, 1997 auf 12 und 2002 auf 24 Monate (Wolters 2008, 15; Weinkopf/Vanselow 2008, 11).² Bei der letzten Ausweitung der Überlassungshöchstdauer wurde allerdings die rechtliche Gleichstellung für jene LeiharbeiterInnen gesetzlich festgeschrieben, die ununterbrochen mindestens 12 Monate in einem Betrieb beschäftigt waren.

3.1 LIBERALISIERUNG VON LEIHARBEIT DURCH DIE HARTZ-REFORMEN

Die umfangreichste Reform der Leiharbeit erfolgte durch die Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission zum 1. Januar 2003. Regelungen zur Höchstdauer der Überlassung wurden gestrichen, da die Leiharbeit nach Ansicht der Kommission ein zentrales Mittel zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes darstellt (Wolters 2008, 14 f.; Baum 2010, 24). Zudem wurde das Synchronisationsverbot aufgehoben. Leiharbeitsverhältnisse können seitdem sowohl unbefristet als auch nur für die Dauer einer Überlassung abgeschlossen werden. Aufgehoben wurde ebenso das Wiedereinstellungsverbot.³ Zeitgleich zur Liberalisierung der Leiharbeit wurde ein Diskriminierungsverbot gesetzlich verankert. Es soll die Gleichbehandlung der LeiharbeiterInnen mit der Stammbesellschaft in den Entleihbetrieben ab dem ersten Beschäftigungstag sicherstellen. In der Praxis allerdings lässt sich das Diskriminierungsverbot relativ unkompliziert im Rahmen von Tarifverträgen umgehen, und zwar nach § 9 Nr. 2 Teilsatz 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Tarifdispositivität

Die sogenannte Tarifdispositivität ermöglicht es Unternehmen, von der gesetzlichen Regelung durch tarifvertragliche Vereinbarungen zuungunsten der LeiharbeiterInnen abzuweichen. Auf diese Weise wird das Antidiskriminierungsverbot praktisch ausgehebelt. In diesem Zusammenhang ist auch die Problematik zu sehen, dass nach § 9 Nr. 2 Teilsatz 4 AÜG von *nicht tarifgebundenen* ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen die Anwendung eines solchen, von der gesetzlichen Regelung abweichenden Tarifvertrages vereinbart werden kann. Dies hat sich in der Praxis häufig negativ auf die LeiharbeiterInnen

² Bei den Angaben handelt es sich jeweils um das Jahr des Inkrafttretens der Regelung. ³ Das Wiedereinstellungsverbot schloss aus, dass LeiharbeiterInnen gekündigt wurde und diese innerhalb von drei Monaten erneut als LeiharbeiterInnen eingestellt wurden.

ausgewirkt (Wolters 2008, 15 f. u. 27). Besonders die Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften öffneten dem Missbrauch der Leiharbeit Tür und Tor. Sie führten zur Aufweichung der gesetzlichen Regelung der Nichtdiskriminierung⁴ und setzten die DGB-Gewerkschaften unter Zugzwang. Denn die Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche unterliefen die für die Stammbeslegschaften festgelegten oder ausgehandelten Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Branchen. Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP), eine Zusammenführung mehrerer Organisationen des christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB), schloss auf Basis der Tarifdispositivität bereits kurz nach Inkrafttreten des Hartz-I-Gesetzes mit der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen⁵ einen bundesweiten Flächentarifvertrag ab.

Aufgrund der Notwendigkeit der beidseitigen Tarifbindung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TV) für die Gültigkeit eines Tarifvertrages und der Tatsache, dass die christlichen Gewerkschaften einen nur sehr geringen Organisationsgrad besitzen, hatten diese zunächst einen sehr geringen Effekt auf die Qualität der Leiharbeitsverhältnisse (ebd., 27). Da aber einzelvertraglich die Anwendung eines anderen Tarifvertrages zwischen Verleiher und Leiharbeiter vereinbart werden kann, und zwar unter Bezugnahme auf jeden auf den jeweiligen Geltungsbereich abgestimmten Tarifvertrag (Inbezugnahme von Tarifverträgen), konnten die Dumpingtarifverträge der christlichen Gewerkschaften auch für die Mitglieder anderer Gewerkschaften Gültigkeit erlangen. Da dies dem geltenden Recht entsprach, ließen sich die DGB-Gewerkschaften auf den Abschluss von Tarifverträgen mit Verbänden der Zeitarbeitsbranche ein, die zwar auch vom Diskriminierungsverbot abweichen, allerdings nicht so eklatant wie die der christlichen Gewerkschaften (ebd., 28). Der CGZP allerdings wurde 2009 die Tariffähigkeit gerichtlich abgesprochen.

Seit dem Jahr 2009 existieren zwei Flächentarifverträge für die Zeitarbeitsbranche: zum einen der zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und zum anderen der zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit.⁶

Mindestlöhne und Equal Pay

Die jüngste gesetzliche Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes trat Ende April 2011 in Reaktion auf die EU-Richtlinie über Leiharbeit vom 5. Dezember 2008 in Kraft.⁷ Sie ermöglicht die Vereinbarung eines Mindestlohns durch die Tarifparteien. Seit dem 1. Mai 2011 gelten in der Zeitarbeitsbranche die von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Mindeststundenlöhne von 7,79 Euro (West) beziehungsweise 6,89 Euro (Ost). Aufgrund der hohen Tarifbindung der Leiharbeitsbranche gelten diese Entgelte für die Mehrheit der dort Beschäftigten. Das diesbezügliche Verfahren zur All-

gemeinverbindlichkeitserklärung sieht vor, dass jene Tarifparteien, welche die Mindestlöhne vorschlagen, repräsentativ für die Zeitarbeitsbranche sein müssen. Dies wird maßgeblich durch das Bundesarbeitsministerium geprüft. Daneben haben hier weitere relevante Akteure, wie zum Beispiel die Gewerkschaften, ein Mitspracherecht. Bislang jedoch wurden die genannten Mindeststundenlöhne für die Leiharbeitsbranche nicht für allgemein verbindlich erklärt. Ob sich die Allgemeinverbindlichkeitserklärung angesichts des nun anvisierten Politikwechsels und der Einsicht in die Notwendigkeit von allgemeinen Mindestlöhnen durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. Denn Ministerin von der Leyen bekräftigte zuletzt, dass für sie die Aushandlung durch Tarifvertragspartner Vorrang vor der Festlegung durch die Politik habe – und brachte damit auch die politische Linie der Regierungsparteien in Bezug auf Mindestlöhne generell auf den Punkt:

«Ich trete für marktwirtschaftlich organisierte Mindestlöhne ein. Das heißt: Arbeitgeber und Gewerkschaften handeln sie aus, nicht die Politik gibt sie vor.»⁸

So will die Bundesregierung in Zukunft erklärtermaßen auch den Grundsatz des Equal Pay stärker durchsetzen. Ob und wie weit die Tarifparteien diesem Grundsatz folgen werden, wird sich erst erweisen müssen. Denn es bleibt vorerst dabei, dass das Diskriminierungsverbot von LeiharbeiterInnen durch die weiterhin mögliche Inbezugnahme von Tarifverträgen umgangen werden kann. Den Sozialpartnern wird im Rahmen der Reform aber eine Einjahresfrist auferlegt, innerhalb derer sie eine solche Vereinbarung abschließen müssen. Gelingt dies nicht, beauftragt die Bundesregierung eine Kommission, die eine solche Vereinbarung herbeiführen soll. Dabei soll auch der geltende Mindestlohn durchgesetzt werden:

«Die Bundesregierung sieht für die Zeitarbeitenden die jeweils günstigere Lösung vor: Liegt in einem Entleihbetrieb die Equal-Pay-Marke unter der festzulegenden Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit, so ist für die Entlohnung des Zeitarbeitenden der Mindestlohn in der Zeitarbeit maßgebend.»⁹

Zudem wurde in das reformierte AÜG die sogenannte Drehtürklausel eingeführt, mit der verhindert werden soll, dass Stammbeschäftigte entlassen und anschließend direkt oder nach kurzer Zeit als LeiharbeiterInnen in demselben Unternehmen wieder eingestellt werden. DIE LINKE (2010) beurteilt die Einführung der Drehtürklausel in das AÜG allerdings kritisch:

⁴ Also der Gleichbehandlung von LeiharbeiterInnen und Stammbeslegschaft. ⁵ Die Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen sowie die Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ) schlossen sich später zum Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) zusammen, der die Tarifpartnerschaft mit der CGZP weiterführte. ⁶ Informationen hierzu finden sich auf der Internetseite des Deutschen Gewerkschaftsbundes (<http://www.dgb.de/themen/++co++cf65a22e-35bb-11df-7c29-00188b4dc422>). ⁷ Vgl. hierzu <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2010/12/2010-12-15-kabinett-zeitarbeit-missbrauch-verhindern.html>. ⁸ Interview in Der Tagesspiegel vom 25.9.2011, unter: <http://www.tagesspiegel.de/politik/ich-will-keinen-zentralistischen-superstaat/4656758.html>. ⁹ Erklärung der Bundesregierung vom 29.4.2011, unter: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2010/12/2010-12-15-kabinett-zeitarbeit-missbrauch-verhindern.html>.

«Sie verhindert aber nicht, dass Belegschaften gespalten und diszipliniert werden. Sie verhindert auch nicht, dass Stammbeschäftigung durch unsichere Leiharbeit ersetzt wird. Leiharbeitskräfte dürfen weiterhin in den allermeisten Fällen schlechter als vergleichbare Stammbeschäftigte entlohnt werden. Auch ist weiterhin ein zeitlich nahezu unbeschränkter Einsatz von Leiharbeitskräften möglich. Auch vermag die Drehtürklausel nicht zu verhindern, dass ehemals regulär Beschäftigte in ein unsicheres Leiharbeitsverhältnis abgedrängt werden. Auch wenn die betroffenen Beschäftigten den gleichen Lohn erhalten, fehlt ihnen die Sicherheit eines unbefristeten und regulären Arbeitsverhältnisses.»

3.2 QUANTITATIVE ENTWICKLUNG DER LEIHARBEIT

Die Liberalisierung der Leiharbeit, vor allem die Heraufsetzung der Überlassungshöchstdauer, macht Leiharbeit für Unternehmen zu einer attraktiven Beschäftigungsform. Dies lässt sich beispielsweise an der Anzahl der Leiharbeitsfirmen und Zeitarbeitsagenturen ablesen. Sie stieg allein zwischen Juni 2006 und Dezember 2010 von 12 550 auf 16 628 (Bundesagentur für Arbeit 2010). Analog dazu ist die Anzahl der LeiharbeiterInnen seit Verabschiedung der Hartz-Reformen drastisch angestiegen. Wie an Abbildung 1 ersichtlich wird, kletterte ihre Zahl von 327 331 im Juni 2003 auf 731 152 im Juni 2007 und erreichte im September 2008 mit 814 327 und etwa 3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen vorläufigen Höchststand. Nach einem Einbruch während der Wirtschafts- und Finanzkrise im Oktober 2008 lag die Anzahl der LeiharbeiterInnen bundesweit bei 823 509 (Bundesagentur für Arbeit 2010; Deutscher Gewerkschaftsbund 2010, 3).

Abb. 1: Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassungen 2000–2010

Monat	Bundesrepublik Deutschland	gegenüber Vorjahr
	Bestand	Veränderung %
Juni 00	339.022	18,4%
Juni 01	357.264	5,4%
Jun 02	326.295	-8,7%
Juni 03	327.331	0,3%
Juni 04	399.789	22,1%
Juni 05	453.389	13,4%
Juni 06	598.284	32,0%
Juni 07	731.152	22,2%
Juni 08	794.300	8,6%
Juni 09	609.700	-23%
Juni 10	806.123	32,2%

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund 2010, 3

Angesichts eines durchschnittlichen Bestands von 134 443 LeiharbeiterInnen im Jahr 1994 handelt es sich um eine enorme Entwicklungsdynamik, die zudem weiter anhält (Bundesagentur für Arbeit 2010). Außerdem ist der Sektor der Leiharbeit von einer vergleichsweise starken Fluktuation geprägt. Zu- und Abgänge halten sich in etwa die Waage. So begannen beispielsweise im Jahr 2007 insgesamt etwa 11 Millionen Personen ein Leiharbeitsverhältnis, während im selben Jahr ebenso viele LeiharbeiterInnen aus dem Sektor ausgeschieden sind (Deutscher Gewerkschaftsbund 2010, 3).

Als besonders problematisch erweist sich darüber hinaus die Lohnstruktur in der Leiharbeitsbranche. Die in den Zeitarbeitstarifverträgen festgesetzten Löhne liegen durchweg im Vergleich unter denen der Stammbeschäftigten. Abbildung 2 zeigt die prozentualen Differenzen der tariflichen Bruttostundenlöhne der Leiharbeitsbranchen 2007/2008 zum Median.

Abb. 2: Einstiegstarife in Zeitarbeitsstarifverträgen 2007/2008
(brutto pro Stunde und relativ zum Median 2006)

Tarifvertrag zwischen	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Brutto pro Std.	Relation zum Median (14,42 €)	Brutto pro Std.	Relation zum Median (10,22 €)
AMP und CGZP <i>in den ersten 6 Monaten*</i>	7,07 € 6,40 €	49,0% 44,4%	5,77 € 5,70 €	56,5% 55,8%
iGz und DGB	7,15 €	49,6%	6,06 €	62,3%
BZA und DGB	7,38 €	51,2%	6,42 €	62,8%
zum Vergleich: Mindestlohn-TV ab 2008	7,31 €	50,7%	6,36 €	62,3%

* Absenkungsmöglichkeit in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung gemäß Entgelttarifvertrag.

Quelle: Weinkopf/Vanselow 2008, 14

Es wird deutlich, dass die in den Tarifverträgen vereinbarten Einstiegslöhne den Medianlohn in Westdeutschland um ungefähr die Hälfte unterschreiten, ebenso wie den Mindestlohnvertrag.¹⁰ In Ostdeutschland fällt diese Diskrepanz etwas geringer aus, allerdings machen die Einstiegslöhne in der Leiharbeit auch hier nur 62 Prozent des Medianlohns aus und sie deln daher gegenüber Westdeutschland auf einem wesentlich geringeren Niveau. Die Einstiegslöhne befinden sich somit unterhalb der Niedriglohnschwellen, die laut OECD bei zwei Drittel des Medianlohns liegen. In Westdeutschland beträgt der Tariflohn von iGz und DGB weniger als 50 Prozent des Medianlohns,¹¹ der von BZA und DGB ausgehandelte liegt nur knapp darüber (Weinkopf/Vanselow 2008, 13).

Auch die in den DGB-Tarifverträgen im Jahr 2008 vereinbarten Einstiegslöhne sind ähnlich niedrig. Die noch für dieses Jahr geplante Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Mindestlöhne für die Leiharbeitsbranche durch die Aufnahme in das Arbeitnehmerentendegesetz¹² würde bei 7,79 Euro (West) beziehungsweise 6,89 Euro (Ost) nur zu einer geringfügigen Verbesserung des Lohnniveaus führen.

Laut dem Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) lagen im Jahre 2003 die Löhne von 71,5 Prozent aller vollzeitbeschäftigten LeiharbeiterInnen unterhalb der Niedriglohnschwelle (Bosch/Weinkopf 2007, 313). Da in diesen Zahlen auch die Angestellten der Leiharbeitsfirmen enthalten sind und zudem nach Angaben des DGB-Bundesvorstandes im Herbst 2006 12,4 Prozent aller LeiharbeiterInnen aufstockende Leistungen der Grundsicherung bezogen, äußern Weinkopf und Vanselow (2008, 15) die Vermutung, dass sich dieses Verhältnis kaum geändert haben dürfte. Geändert hat sich in den letzten Jahren nach einer Studie von

Holst u. a. (2009) allerdings der betriebliche Nutzungsmodus von Leiharbeit, insbesondere in der Automobilindustrie. Die Autoren unterscheiden zwischen drei verschiedenen Nutzungstypen von Leiharbeit:

- der Ad-hoc-Nutzung von Leiharbeit, die vor allem bei kurzfristigen Personalengpässen und daher nur temporär und punktuell erfolgt,
- der Nutzung von LeiharbeiterInnen als «Flexibilitätsbuffer», die auf die Randbelegschaft begrenzt und ebenso temporär ist, um auf schwankende Auftragsvolumen reagieren zu können (zudem Einsparung von Such- und Einstellungskosten),
- dem Typus der strategischen Nutzung der Leiharbeit zur Erhöhung beziehungsweise Absicherung der Rendite.

In der Studie wird argumentiert, dass sich vor allem letztere Nutzungsform verstetigt habe. Sie werde umfassend in allen Unternehmensteilen der untersuchten Automobilzuliefererbetriebe eingesetzt und habe daher stark an Relevanz gewonnen (Holst u. a. 2009, 14 ff.).

Insgesamt ist festzuhalten, dass Leiharbeit insbesondere durch ihre Liberalisierung infolge der Hartz-Reformen eine erhebliche Dynamik entwickelt hat. In quantitativer Hinsicht ist die Zeitarbeitsbranche in den letzten acht Jahren förmlich explodiert. Insgesamt lag der Anteil der LeiharbeiterInnen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jah-

¹⁰ Da dem CGZP im Jahr 2009 die Tariffähigkeit abgesprochen wurde, ist der hier erwähnte Tarifvertrag nichtig. ¹¹ Nach der Definition der OECD handelt es sich um einen Niedriglohn, wenn der Lohn zwei Drittel des Medians unterschreitet. ¹² Die Bundesregierung kündigte im Rahmen der letzten Reform der Arbeitnehmerüberlassung an, dass die Allgemeinverbindlichkeit zum Sommer dieses Jahres erklärt werden sollte. Dies ist bis dato nicht geschehen (vgl. hierzu <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2010/12/2010-12-15-kabinett-zeitarbeit-missbrauch-verhindern.html>).

re 2010 zwischen 2 und 3 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2011c, 6). Der Beschäftigtenzuwachs in der Zeitarbeitsbranche hatte aufgrund der Lohndiskriminierung und dem Unterlaufen anderer arbeitsrechtlicher Standards eine starke politische Auseinandersetzung zur Folge. Nach wie vor ist ein starkes Wachstum der Leiharbeit zu verzeichnen. Die Bemühungen der Bundesregierung, die Leiharbeit stärker zu regulieren und fairer auszugestalten (durch die Einführung

der «Drehtürklausel» und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Mindestlöhne) können vor diesem Hintergrund als dürftig bezeichnet werden. Ob sich angesichts des nun vor der Tür stehenden Politikwechsels hin zu sozialpartnerschaftlich auszuhandelnden allgemeinen Mindestlöhnen die Lohnsituation in der Leiharbeitsbranche verbessern oder gar die starke Dynamik in diesem Sektor abschwächen wird,¹³ bleibt abzuwarten.

¹³ So fragte zum Beispiel die ehemalige stellvertretende Vorsitzende des DGB Ursula Engelen-Kefer: «Goldene Zeiten für boomende Leiharbeitsbranche vorbei?», unter: <http://www.vorwaerts.de/artikel/ae-goldene-ae-zeiten-fuer-boomende-leiharbeitsbranche-vorbei>.

4 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG – HISTORISCH-RECHTLICHE ENTWICKLUNG

Neben der Liberalisierung der Leiharbeit haben vor allem die mit dem zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) eingeführten Instrumente zu einer Neuorganisation und im Endeffekt zu einer Ausweitung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen geführt.

4.1 RECHTLICHE NEUJUSTIERUNG DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG

Durch die am 1. April 2003 in Kraft getretenen Neuregelungen gelten geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als solche, in denen das monatliche Arbeitseinkommen den Betrag von 400 Euro nicht übersteigt¹⁴ beziehungsweise die jährliche Beschäftigungsdauer insgesamt unter 50 Arbeitstagen bleibt (Minijobs). Geringfügige Beschäftigung kann zudem als alleinige Erwerbstätigkeit wie auch im Rahmen einer Nebenerwerbstätigkeit ausgeübt werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, 43; Bäcker u. a. 2008, 440; Oschmiansky 2010a). Für die Beschäftigten sind Minijobs vollständig steuer- und abgabenfrei, während die Arbeitgeber eine Pauschale von 30 Prozent des Verdienstes abführen müssen (15 Prozent an die Rentenversicherung, 13 Prozent an die Krankenversicherung, 2 Prozent Lohnsteuer).¹⁵ Seit 2006 existiert zudem wieder der sozialrechtliche Tatbestand der sozialversicherungsfreien, geringfügigen Nebenbeschäftigung. Für geringfügig Beschäftigte entsteht hieraus allerdings kein Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung, sondern nur ein reduzierter Anspruch auf Leistungen aus der Rentenversicherung.¹⁶ Bestehen mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander, werden die Gehälter addiert und unterliegen dann gegebenenfalls bei Überschreitung der 400-Euro-Grenze der Sozialversicherungspflicht (bis 800 Euro gemäß der Gleitzzone, innerhalb derer sich die Beitragssätze entsprechend des Gehalts erhöhen; vgl. Bäcker u. a. 2008, 124). Seit einer weiteren Reform, die Anfang 2009 in Kraft trat, haben MinijobberInnen zudem Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Außerdem stehen ihnen ein anteilig zu gewählender gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Arbeitstagen sowie eine Gleichbehandlung bei Sondergratifikationen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld zu.

4.2 QUANTITATIVE ENTWICKLUNG DER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG

Im Jahr 2006 lag der Niedriglohnanteil aller Beschäftigten in Gesamtdeutschland laut Sozio-oekonomischem Panel (SOEP) bei 22,2 Prozent. Absolut entsprach dies etwa 5,44 Millionen Personen in West- und 1,03 Millionen Personen in Ostdeutschland. Insgesamt waren in Deutschland im Jahr 2006 6,47 Millionen Menschen im Niedriglohnsektor beschäftigt (vgl. Kalina/Weinkopf 2008). Für das Jahr 2009 weist der aktuelle Datenre-

port den Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit 25 Prozent aus, sodass von einem kontinuierlichen, relativen Zuwachs dieser Beschäftigungsformen auszugehen ist. Als geringfügig beschäftigt im Sinne des Sozialrechts galten demnach im Jahr 2009 2,6 Millionen Menschen (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2011, 100). Den größten Zuwachs im Niedriglohnbereich verzeichnen die sogenannten Minijobs sowie die Teilzeitarbeit (vgl. Kalina/Weinkopf 2008). Ihr Umfang hat seit Mitte der 1990er Jahre um mehr als 160 Prozent zugenommen (vgl. Abb. 5).

Wie an Abbildung 3 zu erkennen ist, hat die Neuorganisation der geringfügigen Beschäftigung zu einem starken Anstieg ab dem Jahr 2003 geführt. Von 2003 bis 2006 stieg die Zahl der *ausschließlich* geringfügig Beschäftigten von 4,37 auf 4,85 Millionen, was einem Anstieg um 10,8 Prozent entspricht. Allerdings war hier bereits ab 1999 ein starker Anstieg zu verzeichnen. Im Arbeitsmarktbericht der Bundesagentur für Arbeit ist für das Jahr 2010 ein Bestand von 4,91 Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigter ausgewiesen.

Abb. 3: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung 1999–2010 (in Tsd.)



Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Daten des Jahresarbeitsmarktberichts der Bundesagentur für Arbeit 2010

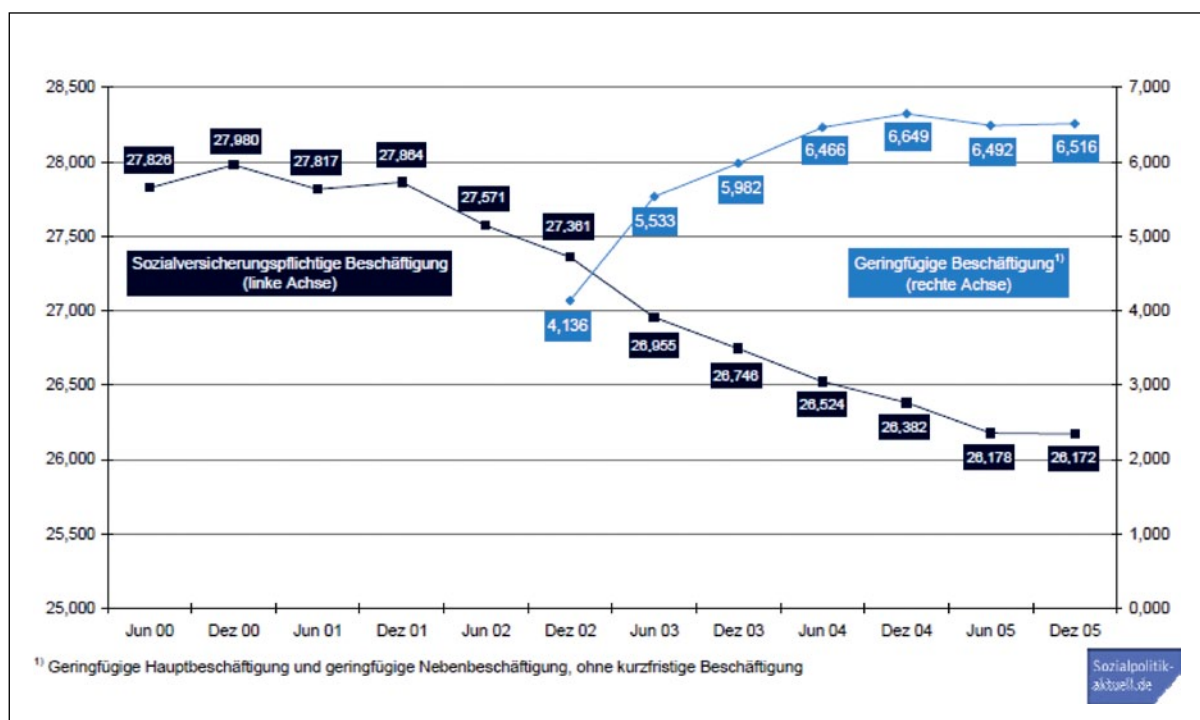
Dem SOEP zufolge waren die Niedriglohnanteile im Jahr 2006 besonders hoch unter gering Qualifizierten (45,6%), Frauen (30,5%), Jüngeren (56,3%) und AusländerInnen (38,9%) (Kalina/Weinkopf 2008, 6). Gleichzeitig hat sich die Zahl von Un- und Angelernten

¹⁴ Durch das erklärte Ziel, über eine Flexibilisierung in diesem Arbeitsmarktbereich neue Jobs entstehen zu lassen, wurde die vorherige Geringfügigkeitsgrenze von 325 auf 400 Euro angehoben, die vorherige Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden abgeschafft, die Abgabepflicht neu geregelt und wurden sogenannte Midijobs mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen eingeführt (vgl. Oschmiansky 2010a). ¹⁵ Für Privathaushalte gilt ein reduzierter Abgabesatz von 12 Prozent (Bäcker u. a. 2008, 440). ¹⁶ Die ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, einen Aufstockungsbeitrag zu entrichten und somit den vollen Anspruch der Leistungen zu erwerben.

unter den NiedriglohnbezieherInnen seit den 1990er Jahren stetig verringert; zwei Drittel haben eine Berufsausbildung und stellen mit rund 66 Prozent die qualifizierte Mehrheit im Niedriglohnbereich. Die Wahrscheinlichkeit, zur einkommensarmen Bevölkerung zu zählen, hat sich für Arbeitskräfte in Niedriglohnjobs von 13 Prozent im Jahr 1993 auf etwa 20 Prozent im Jahr 2002 erhöht, während für Vollzeitbeschäftigte in den mittleren Lohngruppen das Armutsrisiko 4 Prozent betrug. Das Armutsrisiko ist besonders hoch, wenn der Niedriglohnjob die einzige Erwerbsquelle und keine ergänzende Einkommensquelle darstellt – wie es für die Hälfte aller im Niedriglohnsektor Beschäftigten zutrifft. Etwa 500 000 bis 700 000 ArbeitnehmerInnen beziehen aktuellen Arbeitsmarktdaten zufolge zusätzlich zu ihrem Lohn Hartz-IV-Leistungen (ebd.). Es gilt folglich: Wer einmal in die Niedriglohnmühle hineingeraten ist, kommt nur noch in Ausnahmefällen aus ihr heraus.

Abbildung 4 und 5 beschreiben das Verhältnis der Entwicklung von geringfügiger Beschäftigung insgesamt (also im Neben- wie im Haupterwerb) und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zwischen 2000 und 2005. Während seit 1995 die Vollzeitarbeit um gut 18 Prozent abgenommen hat, haben sich Niedriglohnjobs explosionsartig ausgebreitet. Seit Mitte der 1990er Jahre hat die Niedriglohnbeschäftigung um 160 Prozent zugenommen. Es hat also eine Umwandlung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in geringfügige Beschäftigung durch die »Zerlegung« in kleinteilige Beschäftigungsformen stattgefunden.

Abb. 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und der geringfügigen Beschäftigung 2000–2005 (in Mio.)



Quelle: <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/datensammlung/4/ab/abbIV92.pdf>

Abb. 5: Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigungsformen 1995–2006 (in Prozent)

Niedriglohnanteil in Kategorie	Niedriglohnbeschäftigung		Änderung Gesamtbeschäftigung	
	1995	2006	1995–2006	1995–2006
Vollzeit	11,0	14,3	+12,6%	-13,5%
Teilzeit	22,2	23,4	+24,5%	+18,0%
Minijobs	86,0	91,7	+181,2%	+163,8%
Gesamt	15,0	22,2	+43,3%	-3,1%

Quelle: Kalina/Weinkopf 2008, 6

Der Gesamtumfang der geringfügigen Beschäftigung übersteigt allerdings die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Im Jahr 2005 waren rund 1,8 Millionen Personen im Nebenerwerb geringfügig beschäftigt. Dieses Phänomen hat sich in den letzten Jahren enorm ausgeweitet: Für Juli 2011 weist die Bundesagentur für Arbeit 4,93 Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigte sowie 2,53 Millionen geringfügig Beschäftigte im Nebenerwerb aus (8,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Dies entspricht einem Anstieg um 7 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert (Bundesagentur für Arbeit 2011b, 8). Mit anderen Worten: Es übt eine zunehmende Anzahl von Menschen eine geringfügige Beschäftigung im Nebenerwerb aus.

Inwieweit diese Entwicklung eindeutig auf die politisch-rechtliche Neuorganisation unter der rot-grünen Bundesregierung zurückgeht, ist nicht zweifelsfrei festzustellen, da bereits vor der Implementierung der Hartz-Reformen eine Zunahme geringfügiger Beschäftigung stattgefunden hat. So weisen Ortmann u. a. (1996, 10f.) bereits Mitte der 1990er Jahre anhand einer Analyse des SOEP, des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Mikrozensus sowie des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) eine starke Zunahme der geringfügigen Beschäftigung nach. Die Daten des SOEP gehen

für das Jahr 1994 bereits von einem Bestand von 6,2 Millionen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse aus, wobei mit 3,9 Millionen ein hoher Anteil von Angestellten in Privathaushalten geschätzt wurde. Abzüglich der in Privathaushalten Angestellten geht das IAB-Betriebspanel von 3,4 Millionen geringfügig Beschäftigter im Jahr 1995 aus. Insgesamt aber besteht in der wissenschaftlichen Diskussion Konsens darüber, dass die politisch-rechtliche Neuorganisation zu einer verstärkten Ausdehnung der geringfügigen Beschäftigung geführt hat (vgl. Bäcker u. a. 2008, 440 ff.; Oschmiansky 2010a; Bundesagentur für Arbeit 2011c, 6).

5 LEIHARBEIT UND MINIJOBS ALS BESCHÄFTIGUNGSFORM FÜR FRAUEN – EIN VERGLEICH

Vergleicht man beide Beschäftigungsformen, dann ist unverkennbar, dass die sogenannten Minijobs eine Beschäftigungsform mit höherer Relevanz für Frauen darstellen. Denn nicht nur liegt die absolute Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse etwa dreimal höher als die Anzahl von LeiharbeiterInnen (siehe oben), auch relativ sind Minijobs gegenüber der Leiharbeit die dominante Beschäftigungsform von Frauen. 66 Prozent aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse werden von Frauen ausgefüllt. Demgegenüber waren laut Bundesagentur für Arbeit im Jahre 2010 etwa 28 Prozent aller LeiharbeiterInnen in Deutschland Frauen – immerhin fast ein Drittel. Insofern lässt sich durchaus davon sprechen, dass die Leiharbeitsbranche auf dem Weg zu einer «gemischtgeschlechtlichen» Branche ist. Frauen sind in der Leiharbeitsbranche längst keine Randerscheinung mehr, sondern machen einen wachsenden Anteil der dort Beschäftigten aus. Die nachfolgenden Ausführungen zur geschlechtsspezifischen Entwicklung von Leiharbeitsverhältnissen werden daher zeigen, dass der zu beobachtende Zuwachs von Frauen in solchen Arbeitsverhältnissen ein bedeutsamer Trend ist und mehr wissenschaftlicher sowie politischer Aufmerksamkeit bedarf.

Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, lautet,

- ob dieser Trend aus einer Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen in bestimmten, weiblich segregierten Branchen resultiert und somit auf Strukturveränderungen des Dienstleistungsbereiches beziehungsweise in der horizontalen Differenzierung des Arbeitsmarktes verweist oder
 - ob er auf einen steigenden Frauenanteil in männlich dominierten Branchen zurückgeht, was insofern auch einen relativen Bedeutungszuwachs von Frauen in Leiharbeitsverhältnissen widerspiegeln würde.
- Anknüpfend an den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ist also zu fragen, ob es sich bei der Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen von Frauen um eine weitere Ausdifferenzierung von Teilzeitarbeit als Platzhalter für atypische Beschäftigungsformen handelt (vgl. Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2011, 100) und somit um eine neuartige Fragmentierung weiblich dominierter Arbeitsverhältnisse und/oder ob der steigende Anteil von Frauen in der Leiharbeitsbranche auf neue geschlechtsspezifische Muster am Arbeitsmarkt verweist, wobei Frauen im klassischen Sinne als «Reservearmee» des Arbeitsmarktes herangezogen werden, um prekäre Tätigkeiten zu verrichten. Doch bevor auf das Phänomen eines steigenden Frauenanteils in der Leiharbeitsbranche eingegangen wird, folgen zunächst einige Ausführungen zu den sogenannten Minijobs, als die gewissermaßen typische weibliche Beschäftigungsform schlechthin.

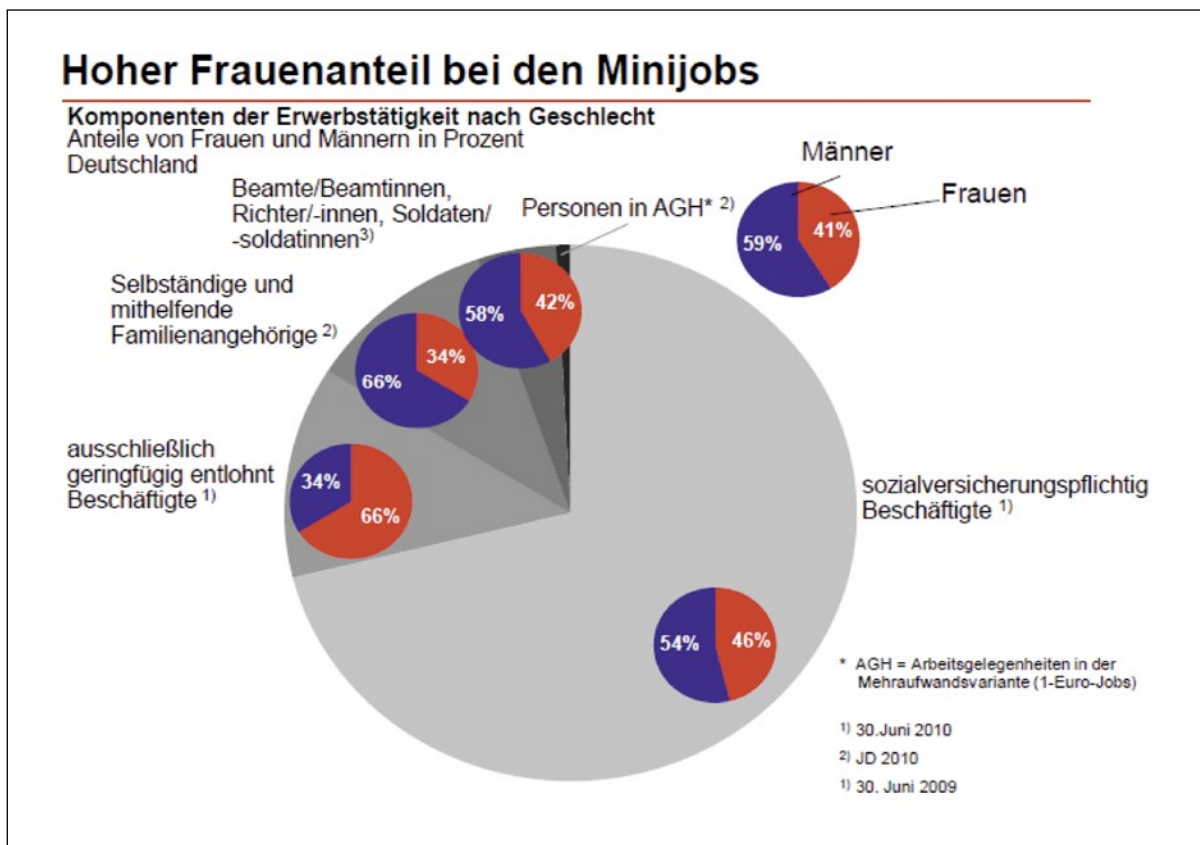
5.1 MINIJOBS

Bei atypischen Beschäftigungsformen sind starke Unterschiede hinsichtlich der Geschlechter auszumachen. Frauen sind besonders häufig in Teilzeit und befristeten Anstellungen tätig und sind besonders häufig geringfügig beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 3, 6 ff.). Dies ist auch daran abzulesen, dass trotz der allgemein positiven Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit das gesamtgesellschaftliche, von Frauen geleistete Arbeitsvolumen nicht gestiegen ist (vgl. Kapitel 2).¹⁷ Neben einer segregierten Beschäftigungsstruktur gibt es auch eine – in Teilen damit zusammenhängende – starke geschlechtsspezifische Prägung der Lohnstruktur. Im Jahr 2007 arbeiteten 29,3 Prozent aller erwerbstätigen Frauen für einen Niedriglohn (Männer: 13,8%). Ungefähr zwei Drittel aller Beschäftigten im Niedriglohnbereich sind in Deutschland Frauen (Bundesregierung 2011, 141).

Wie bereits gezeigt, haben hierzulande vor allem die Hartz-Gesetze zu einem im europäischen Vergleich besonders starken Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung geführt. Frauen sind hiervon – zusätzlich zu den strukturellen Arbeitsmarktproblemen wie hohe Erwerbslosigkeit oder abnehmende Tarifbindung – besonders stark betroffen. Verschärfend wirkten sich in diesem Zusammenhang die beschriebene mögliche Abweichung vom Equal-Pay-Prinzip (Diskriminierungsverbot) durch die optionale Anwendung von Tarifvertragsregelung in der Leiharbeit, die Ausweitung der Einkommensgrenzen von geringfügiger Beschäftigung und die Zulassung von Minijobs als Nebentätigkeiten aus. Typische Niedriglohnbranchen wie der Einzelhandel, die Gastronomie und andere Beschäftigungsfelder, in denen «einfache» Dienstleistungen vorherrschen, sind eindeutig Frauendomänen (vgl. hierzu z. B. Heil/Manske 2007). Teilzeitbeschäftigung wiederum wirkt sich besonders negativ auf die Entlohnung aus, wovon vor allem Frauen betroffen sind. Minijobs spielen hier eine herausragende Rolle, da sich deren Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen im Niedriglohnbereich zwischen 1995 und 2007 nahezu verdoppelt hat. Der Gleichstellungsbericht (Bundesregierung 2011, 141) spricht von 86,3 Prozent Niedriglohnbeschäftigten bei den Minijobs. Angesichts der geschlechtsspezifischen Segregation dieses Teilarbeitsmarktes trifft dies vor allem Frauen, wie an Abbildung 6 abzulesen ist.

¹⁷ Messung der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten.

Abb. 6: Minijobs nach Geschlecht



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011a, 6

Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt der Anteil von Frauen bei zwei Dritteln. Eine zusätzliche geschlechterpolitische Brisanz erhält dieses Verhältnis, weil geringfügige Beschäftigung häufig über lange Erwerbsphasen hinweg die einzige Einkommensquelle von Frauen ist, was sich entsprechend auf das Lohn- und Renteneinkommen auswirkt (ebd., 112). Die Gründe hierfür werden unter anderem in unterschiedlichen gesellschaftlichen und rechtlichen Verhaltenserwartungen gesehen, die durch die neu arrangierte Vermittlungspraxis im Rahmen der Arbeitsmarktflexibilisierung (durch die Hartz-Gesetze und das Leitbild des «Fördern und Fordern») und die Abgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung noch gestärkt werden. Das institutionell geförderte Lebensmodell der Zuverdienerreife forciert diesen Effekt zusätzlich (ebd., 72). Der Übergang von geringfügiger in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelingt zudem nur schwer (ebd.). Die Evaluation des Sozialgesetzbuches II (SGB II) aus gleichstellungspolitischer Sicht (Institut Arbeit und Qualifizierung u. a. 2009, 198 ff.) weist geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich der Integrationswahrscheinlichkeit und der Art der Integrationsmaßnahmen beziehungsweise Vermittlungspraxis in den Grundsicherungsstellen der Jobcenter nach. Dies trifft oftmals Alleinerziehende und/oder Berufsrückkehrerinnen nach längerer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Einer kurzfristigen Vermittlung in Arbeit

wird hier zu Lasten einer längerfristigen Qualifikation oftmals Vorrang gegeben. Hierbei wirken offenbar geschlechterstereotype Rollenzuschreibungen, die in der institutionellen Vermittlungspraxis der Bundesagentur für Arbeit reproduziert werden. So werde Frauen mittels der institutionellen Vermittlungspraxis die maßgebliche Erziehungsverantwortung zugewiesen und ihnen folglich eine (vermeintliche) soziale «Passfähigkeit» für geringfügige oder prekäre Beschäftigungsangebote qua Sorgeverantwortung attestiert. Das Vorgehen bei der Arbeitsmarktintegration von Männern berücksichtige Sorgeverantwortung hingegen kaum, was zu einer stärkeren Orientierung an einer Vermittlung in qualifizierten Vollzeitberuf durch die Jobcenter führe (Bundesregierung 2011, 73 u. 145 f.).

«So werden die gleichstellungspolitischen Vorgaben für die Beteiligung von Frauen an den Förderinstrumenten nicht erreicht, Frauen sind vor allem bei den besonders erfolgreichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten unterrepräsentiert, Alleinerziehende werden unzureichend gefördert, Frauen haben aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens oft keinen Leistungsanspruch und werden immer häufiger in Arbeitsverhältnissen minderer Qualität und mit Niedriglöhnen verwiesen» (ebd., 146).

Die Gründe hierfür werden vor allem in der Praxis der stellenorientierten Vermittlung in den Jobcentern ausgemacht (im Folgenden Institut Arbeit und Quali-

fizierung u. a. 2009, 199 ff.).¹⁸ Da diese Stellen zumeist sehr kurzfristig besetzt werden, sehen sich besonders Frauen mit Sorgeverantwortung der Schwierigkeit gegenüber, in sehr kurzer Zeit ein neues «Betreuungsarrangement» aufbauen zu müssen. Zudem ist oftmals eine geschlechtsspezifische Nachfrage der Arbeitgeber zu beobachten, die zumeist zuungunsten von Müttern mit betreuungsbedürftigen Kindern verläuft. Einer vergleichbar traditionellen Geschlechterordnung unterliegt laut Gleichstellungsbericht auch die bewerberorientierte Vermittlung in den Jobcentern. Diese konzentrierte sich oftmals auf als «integrationsfähig» eingestufte KlientInnen. Zwar sei der Anteil an Frauen hier höher als der der Männer. Jedoch würden alleinerziehende Mütter aus der Vermittlung oftmals herausfallen, da für die Einstufung als «integrationsfähig» die Disposition für mindestens eine flexible Teilzeitstelle gegeben sein muss. Diese Geschlechterstereotypisierung münde in eine «Kundensegmentierung auf Grundlage des Kriteriums der zeitlichen Verfügbarkeit» (ebd., 200). Eine weitere Variable stellt zudem die hohe Bedeutung der Mobilität für eine bewerberorientierte Vermittlung dar, die vor allem Frauen mit Sorgeverantwortung sowie, aufgrund oftmals fehlender Fahrerlaubnis, Migrantinnen trifft. Für diese würden aus diesem Grund häufiger ortsnahe Stellen angeboten, auch wenn die Arbeitsverhältnisse von «geringerer Qualität» seien. Eine geringere Mobilität oder – genauer gesagt – ein nicht vorhandener Führerschein wird für Migrantinnen somit zum Integrationshemmnis auf dem Arbeitsmarkt.

Es zeigt sich, so lässt sich zusammenfassen, dass die politisch forcierte Ausweitung geringfügiger Beschäftigung vor allem Frauen betrifft. Verschärft wird diese Situation dadurch, dass der Großteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse niedrig entlohnt wird. Der allort betonte Anstieg von Frauenerwerbstätigkeit verschleiert daher den Charakter der Arbeit: Es ist zeitgleich nicht zu einer Ausweitung des von Frauen geleisteten Arbeitsvolumens gekommen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass vor allem prekäre und geringfügige Beschäftigung zugenommen hat und dass die Ausweitung der Frauenerwerbstätigenquote mit einer fortschreitenden Prekarisierung weiblicher Arbeits- und Lebensverhältnisse einhergeht. Ein Faktor für den hohen Frauenanteil an geringfügiger Beschäftigung scheint auch die geschlechtsspezifische Vermittlungspraxis der Jobcenter zu sein. Aufgrund traditionell ausgerichteteter sozialer Konstruktionsprozesse werden Frauen offenbar institutionell in geringfügige Beschäftigung eingepasst. Dies trifft vor allem weniger mobile Frauen und solche mit Sorgeverantwortung.

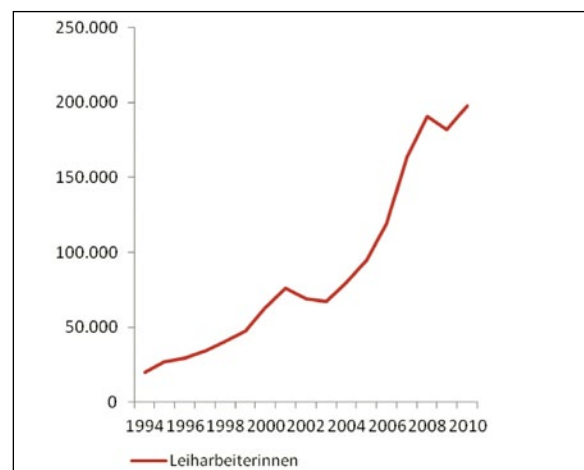
5.2 LEIHARBEIT

Die spezifische Situation von Frauen in der Leiharbeitsbranche ist bisher wissenschaftlich kaum untersucht. Weder der Leiharbeitsbericht der Bundesregierung (2010) noch der Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2009) oder der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011)

gehen gesondert auf die soziale Lage dieser wachsenden Arbeitsmarktgruppe ein. Im Gleichstellungsbericht etwa finden sich drei eher cursorische «Hits» zum Thema. Zum Ersten wird auf Leiharbeit im Zusammenhang mit und vorwiegend als Problem von Migrantinnen hingewiesen (Bundesregierung 2011, 74). Zum Zweiten wird Leiharbeit geschlechtsunspezifisch und allgemein als Ursache für die Ausweitung des Niedriglohnssektors genannt (ebd., 141). Zum Dritten wird darauf aufmerksam gemacht, dass Leiharbeit auch unter Frauen an den «flexiblen Rändern» von Unternehmen zunehme, ohne dass dieses Phänomen genauer beschrieben würde (ebd., 149).

Im Folgenden wird dargelegt, inwiefern sich Zahl und Anteil von LeiharbeiterInnen in den letzten Jahren verändert haben beziehungsweise ob und wie sich die Nachfrage nach Leiharbeit in den verschiedenen Branchen entwickelt hat. Gezeigt wird, wie sich die Nutzung der Leiharbeit in den verschiedenen Branchen gestaltet und welche Veränderungsdynamiken hier wirksam sind. Obwohl Frauen in der Leiharbeitsbranche mit knapp 29 Prozent aller Beschäftigten weiterhin unterrepräsentiert sind, ist hier eine starke Dynamik auszumachen. Wie Abbildung 7 zeigt, hat mit der allgemeinen Ausweitung der Leiharbeit auch die Zahl der in diesem Sektor tätigen Frauen in den letzten Jahren erheblich zugenommen.

Abb. 7: Entwicklung der Leiharbeit unter Frauen 1994–2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010 (Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung, Dezember 2010, jeweils Januarwerte) sowie eigene Darstellung

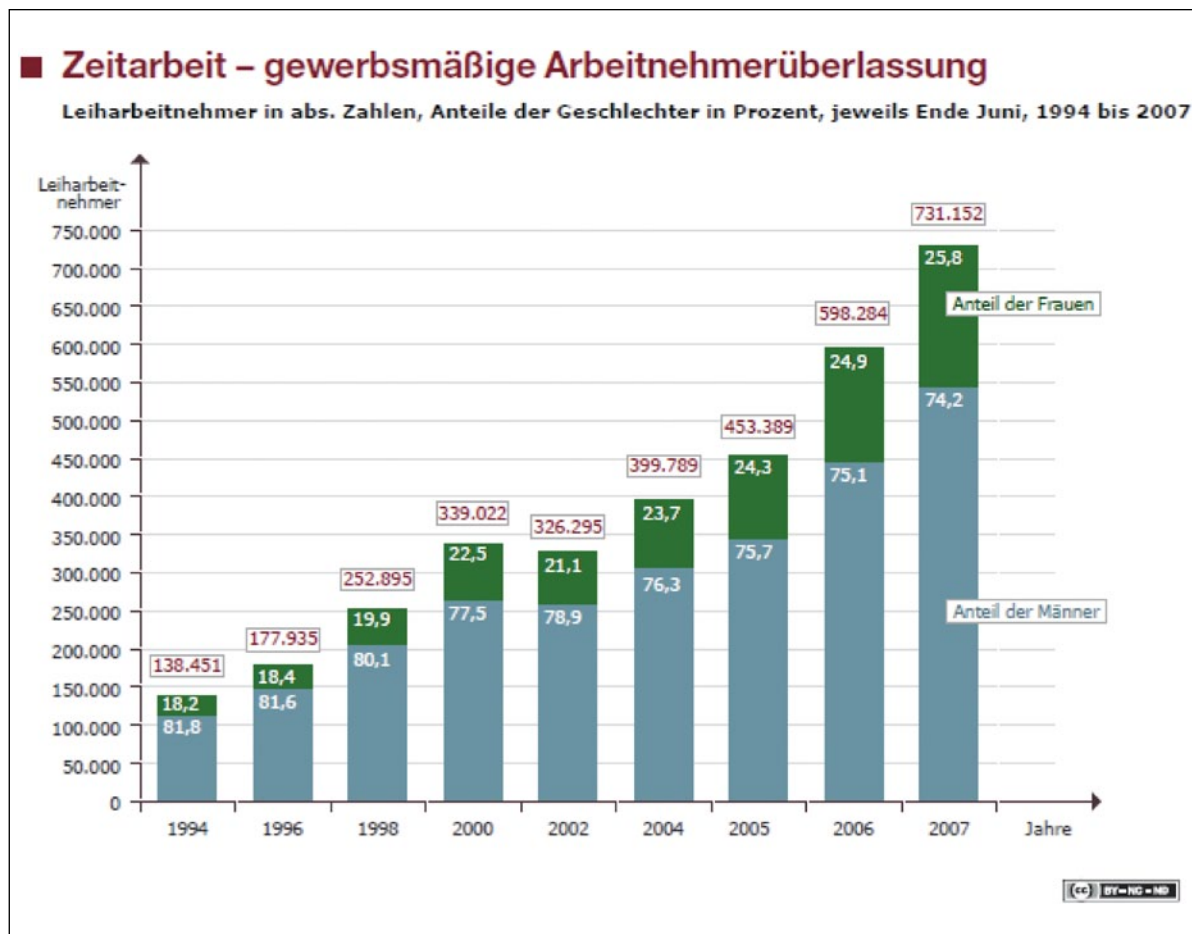
Die absolute Zahl der Leiharbeiterinnen stieg von rund 20 000 im Jahr 1994 auf knapp 76 000 im Jahr 2001 an. Nach einem kurzen Rückgang in 2002 und

¹⁸ Bei der stellenorientierten Vermittlung wird für eine ausgeschriebene Stelle ein passender Kandidat gesucht und vermittelt. Dies wird vor allem vom zuständigen «Arbeitgeberservice» in den Jobcentern, zum Teil in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern, geleistet. Die bewerberorientierte Vermittlung hingegen sucht auf Basis der Qualifikation des/der Arbeitssuchenden eine passende Beschäftigung (vgl. Oschmiansky 2010b).

2003 schnellte sie ab dem Jahr 2004 erneut in die Höhe: von knapp 80 000 in 2004 auf über 190 000 in 2008. Für Dezember 2010 weist die Bundesagentur für Arbeit 233 657 Leiharbeiterinnen aus. Hier haben

folglich analog der obigen Ausführungen vergleichbare Dynamiken stattgefunden. Allerdings hat sich nicht nur die absolute Anzahl, sondern auch der relative Anteil verändert, wie an Abbildung 8 abzulesen ist.

Abb. 8: Entwicklung des Frauenbeschäftigungsanteils in der Leiharbeitsbranche



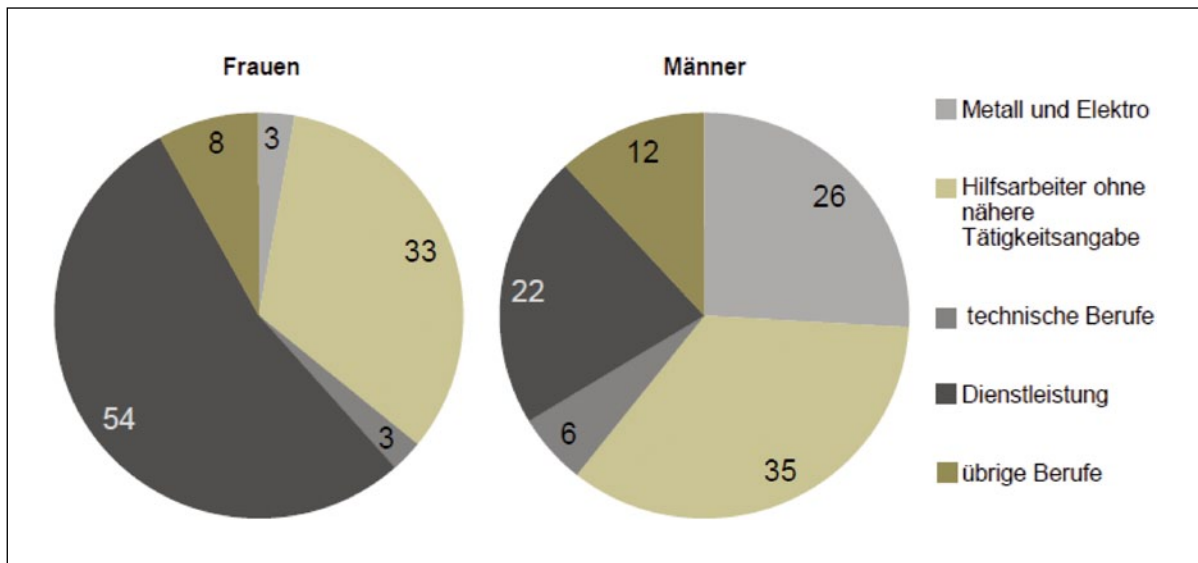
Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2008, unter: <http://www.bpb.de/wissen/5ZCX6D,0,Zeitarbeit.html>

Zwischen 1994 und 2002 stieg der Anteil der Leiharbeiterinnen von 18,2 auf 21,1 Prozent. Nach Verabschiedung der Hartz-Gesetze wuchs ihr Anteil stetig weiter. 2007 lag er bei 25,8 Prozent, Ende 2008 bei 28,4 Prozent (im Dezember 2010 bei 28 Prozent). Innerhalb von zehn Jahren ist somit ein relativer Anstieg der Frauenbeschäftigung in der Leiharbeitsbranche um etwa 5 Prozent zu verzeichnen. Im Zuge der Wirtschaftskrise stieg der Anteil der Frauen aufgrund des Abbaus von (Leih-)Arbeitsplätzen im produzierenden Gewerbe kurzzeitig auf 30 Prozent (Bundesregierung 2010, 22; Bundesagentur für Arbeit 2011c, 9 u. 14).

Die Gründe für den nach wie vor geringeren Beschäftigungsanteil von Frauen in der Leiharbeitsbranche werden in der Struktur der Einsatzfelder der Zeitarbeit gesehen. Denn Leiharbeit findet maßgeblich im gewerblichen Bereich statt, wo in besonderem Maße gering qualifizierte, aber körperlich stark belastende Tätigkeiten verrichtet werden. Leiharbeiterinnen sind hingegen hauptsächlich in den Bereichen Verwaltung,

Organisation und Dienstleistungen tätig. Der Leiharbeitsbericht der Bundesregierung führt den weiterhin vergleichsweise geringen Anteil von Frauen in der Zeitarbeitsbranche darauf zurück, dass Frauen typischerweise einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (vgl. Kapitel 2). Denn Teilzeitarbeit werde in der Leiharbeitsbranche wenig nachgefragt beziehungsweise seltener angeboten (Bundesregierung 2010, 22 u. 30 f.; Bäcker u. a. 2008, 446). Es wird in dem Bericht jedoch keine Antwort auf die Frage gegeben, welche Faktoren den konstatierten steigenden Frauenanteil im Leiharbeitssektor begünstigen. Demgegenüber ist an dieser Stelle als genereller Trend festzuhalten, dass die Beschäftigung von Frauen als Zeitarbeiterinnen insgesamt an Bedeutung gewonnen hat. Die Kurve zeigt seit Mitte der 1990er Jahre nach oben. Und dieser Trend hat sich seit der Liberalisierung der Rechtslage verstärkt. Abbildung 9 dokumentiert die aktuelle Verteilung von Leiharbeitsverhältnissen auf die verschiedenen Branchen, differenziert nach Geschlecht.

Abb. 9: LeiharbeiterInnen nach Beruf und Geschlecht



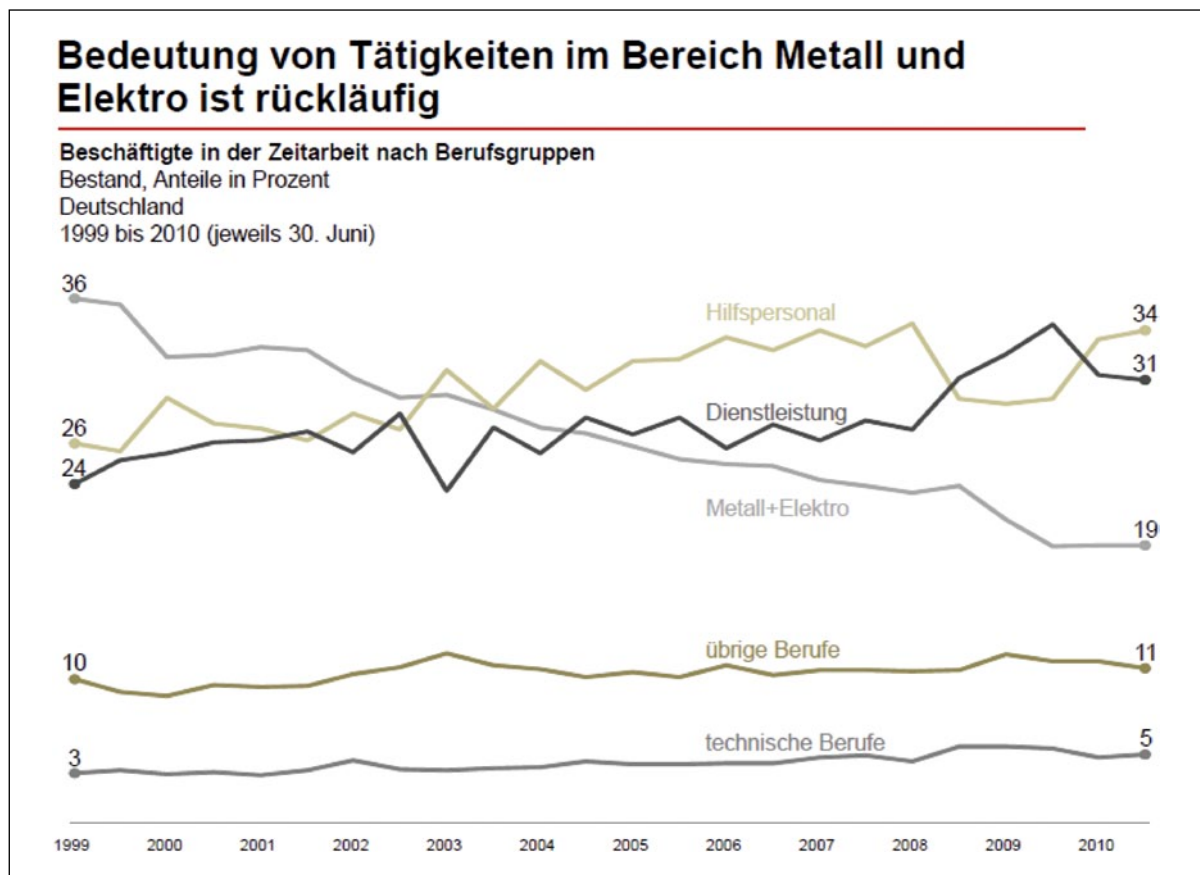
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011c, 15

Die Grafik zeigt, dass mit 54 Prozent über die Hälfte der Leiharbeiterinnen in der Dienstleistungsbranche tätig ist (sie arbeiten als Warenkauffrauen, in Organisations-, Verwaltungs-, Büro- und Gesundheitsberufen sowie in anderen Dienstleistungsbereichen). 21 Prozent aller Leiharbeiterinnen gehen einer Organisations-, Verwaltungs- oder Bürotätigkeit nach (Bundesagentur für Arbeit 2011a, 14). Ein weiteres Drittel ist als «Hilfsarbeiterinnen» beschäftigt. Dieser Befund untermauert eine Diagnose des Gleichstellungsberichts, wonach der steigende Erwerbsanteil von Frauen nicht zuletzt mit ihrer Beschäftigung als «Hilfsarbeiterinnen» erklärt werden kann. Inwieweit es sich dabei um «Hilfsarbeiterinnen» ohne Berufsausbildung handelt, wäre empirisch zu klären. Dies erscheint vor dem Hintergrund eines steigenden Anteils von Niedriglohnbeschäftigten *mit* anerkannter Berufsausbildung umso dringlicher (vgl. Kalina/Weinkopf 2008). Zu eruieren wäre daher, wie hoch der Anteil von Leiharbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Hilfstätigkeiten ohne nähere Angaben ist. Vor dem Hintergrund des jüngst erschienenen Datenreports gibt es ebenso zu denken, dass 21 Prozent aller Leiharbeiterinnen in den Bereichen Organisation, Verwaltung oder Büro be-

schäftigt sind. Denn die Sozialberichterstattung weist just nach, dass die Berufsgruppen der Bürofachkräfte sowie der kaufmännischen Angestellten sich die Spitzenplätze auf der Rangliste der wichtigsten Berufstätigkeiten von Frauen erobert haben (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2011, 103).

Insgesamt hat es hinsichtlich der Bedeutung von Tätigkeitsfeldern in der Zeitarbeitsbranche in den letzten Jahren allerdings deutliche Verschiebungen gegeben. So muss der gestiegene Frauenanteil in der Leiharbeitsbranche darauf zurückgeführt werden, dass die Dienstleistungsberufe sowohl gegenüber den Metall- und Elektroberufen als auch gegenüber den Hilfstätigkeiten ohne nähere Tätigkeitsangabe stetig an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Abb. 9). Aufgrund des hohen Anteils von ArbeitnehmerInnen in der Dienstleistungsbranche hat dementsprechend auch der Gesamtanteil an den LeiharbeiterInnen zugenommen. Mit 28,2 Prozent Frauenanteil beim Hilfspersonal ohne nähere Tätigkeitsangabe lag dieser Ende Dezember 2008 auf gleicher Höhe mit dem Gesamtanteil von Frauen an allen LeiharbeiterInnen und war zudem seit Dezember 2004 um 1,5 Prozent leicht gestiegen (Bundesregierung 2010, 23).

Abb. 10: Beschäftigte im Leiharbeitssektor nach Berufsgruppen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011c, 14

Der rückläufige Anteil der Beschäftigung in männerdominierten Metall- und Elektroberufen und der Bedeutungsgewinn der Dienstleistungsberufe sprechen insofern für die allgemeine These einer zunehmenden Feminisierung von Leiharbeit und zuvorderst dafür, dass der Dienstleistungsbereich einem Trend zur Leiharbeit unterliegt. Um diese These zu untermauern, wäre allerdings eine genauere Analyse der Entwicklung der Leiharbeit in den Dienstleistungssektoren notwendig, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten besonders ausgeprägt ist. Dies ist bei den Gesundheitsdienstberufen mit einem Anteil von 78,6 Prozent, den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen mit einem Anteil von 65,6 Prozent und im Bereich des Warenhandels mit einem Anteil von 61,8 Prozent der Fall (ebd., 23).

«Der Anstieg des Frauenanteils an den Zeitarbeitskräften ist damit zum einen auf den Bedeutungsgewinn der Dienstleistungsberufe und zum anderen auf den Umstand, dass in diesen Berufen mittlerweile mehr Frauen als Männer als Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden, zurückzuführen. Eine weitere Erklärung für den Anstieg des Frauenanteils in der Zeitarbeit ist, dass Frauen vermehrt auch als Hilfspersonal ohne nähere Tätigkeitsangabe eingesetzt worden sind» (ebd.).

Die Frage, inwieweit die unterschiedlichen Lohnstrukturen bei Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern auf die unterschiedliche geschlechts-

spezifische Verteilung auf die einzelnen Branchen zurückzuführen sind, ist auf Basis der vorliegenden Datenlage nicht zu beantworten. Nach dem Index «Gute Arbeit» des DGB erzielen 60 Prozent der männlichen und 95 Prozent der weiblichen vollzeitbeschäftigten Leiharbeitskräfte ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 1 500 Euro (Weinkopf/Vanselow 2008, 15). Frauenleiharbeit scheint demnach im Vergleich zu der von Männern geleisteten Leiharbeit hinsichtlich der Entlohnung einem zusätzlichen Prekaritätsdruck zu unterliegen. Um zu klären, inwieweit diese Tendenz mit einem *gender pay gap* in der Leiharbeit zusammenhängt, bedarf es weiterer Forschung. Weiterer wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit dieser Problematik bedarf es auch im Hinblick auf eine genauere Bestimmung der geschlechtsspezifischen Strukturmerkmale der Leiharbeit, zum Beispiel der Entlohnung, der Spezifika einzelner Branchen sowie der jeweiligen Nutzungslogik. Eine genauere quantitative Auswertung sowie qualitativ angelegte Branchenstudien zu frauendominierten Leiharbeitsberufen wären erste adäquate Schritte.

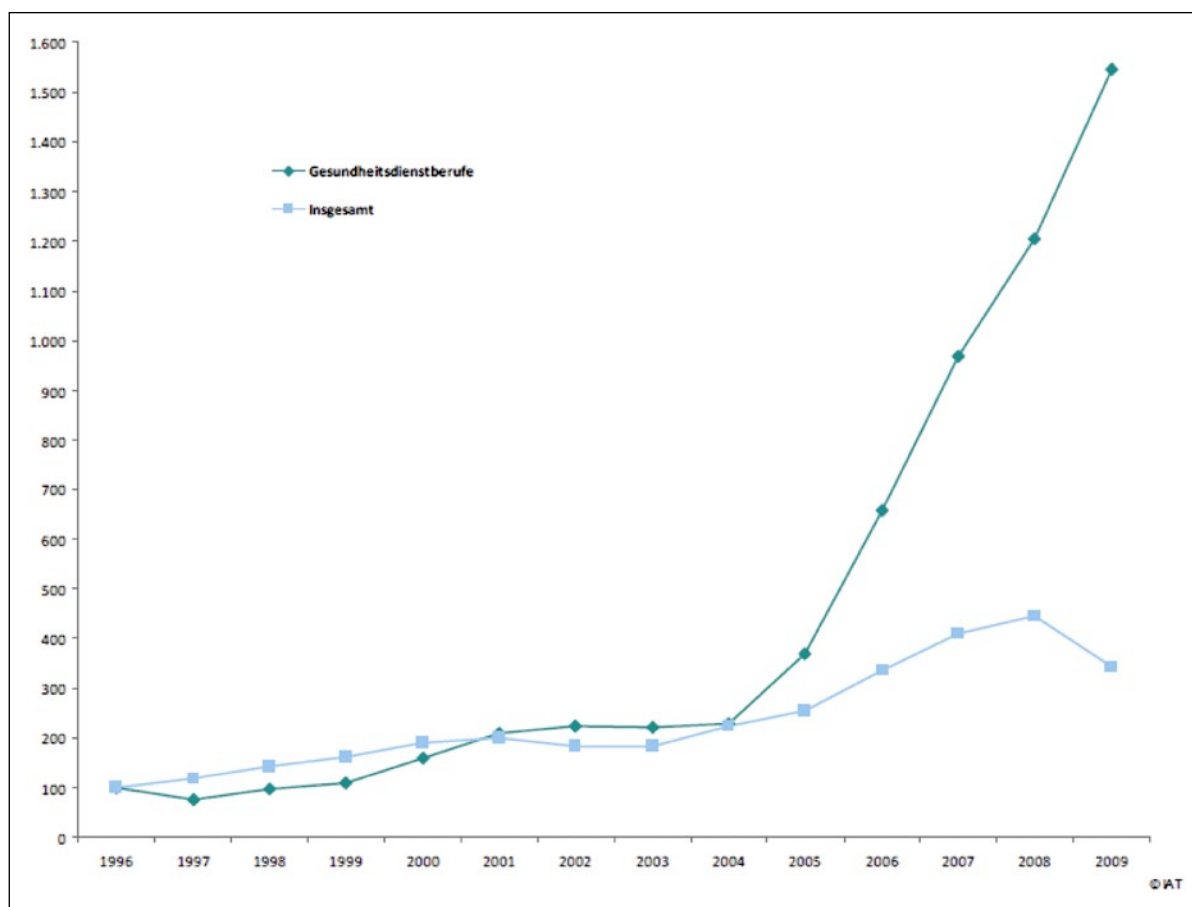
Im Folgenden wird mit einer explorativen Studie von Bräutigam u. a. (2010) eine wissenschaftliche Arbeit vorgestellt, die die oben genannten Fragen in den Blick nimmt. Die AutorInnen haben erstmals die Nutzung der Leiharbeit in der Pflegebranche untersucht.

5.3 LEIHARBEIT IN DER PFLEGE- BRANCHE – EIN FALLBEISPIEL

Die Gesundheitsdienstberufe stellen für die Frage von geschlechtsspezifisch strukturierter Leiharbeit in zweierlei Hinsicht ein aufschlussreiches Beschäftigungsfeld dar. Dies zum einen, weil hier der Frauenanteil, gemessen an allen Teilleiharbeitsmärkten, am höchsten ist. Zum anderen, weil die Ausweitung der Leiharbeit hier von allen Beschäftigungssektoren relativ am stärksten zugenommen hat, wenn auch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Die Zahl der

LeiharbeitnehmerInnen hat sich hier zwischen Dezember 2004 und Dezember 2008 fast verfünffacht (von 3556 auf 16697; vgl. Bundesregierung 2010, Tabelle 15 im Anhang). Speziell die Pflegebranche stellt ein interessantes Untersuchungsfeld dar, da diese mit einem Anteil von etwa 79 Prozent einen besonders hohen Frauenbeschäftigungsanteil aufweist. Abbildung 11 stellt die Entwicklung der Leiharbeit in den Gesundheitsberufen im Vergleich zu der Entwicklung der Leiharbeit insgesamt im Zeitraum von 1996 bis 2009 dar.

Abb. 11: Entwicklung der Leiharbeiterbeschäftigung insgesamt und in Gesundheitsberufen 1996–2009, INDEX 1996 = 100



Quelle: Bräutigam u. a. 2010, 12

Bräutigam u. a. (2009 u. 2010) eruieren Gründe und Motive für die Nutzung von Leiharbeit und untersuchen die Struktur der entleihenden Betriebe. Sie fragen darüber hinaus, unter welchen Umständen Leiharbeit in der Pflege sinnvoll sein kann. Sie weisen vor dem Hintergrund, dass der Gesundheitsbereich in Deutschland einer der größten und dynamischsten Beschäftigungssektoren ist, darauf hin, dass von einer «steigenden gesellschaftlichen Nachfrage nach Gesundheitsarbeit» auszugehen ist (Bräutigam u. a. 2009, 8). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt, dass hier bis zum Jahr 2025 eine Million neue Stellen entstehen werden (ebd., 9). Es wird zudem ein

seit Jahren andauernder Wandel in der Pflegebranche beschrieben, der von einer starken Orientierung an Gesichtspunkten betrieblicher Effizienz und von einer allgemeinen «Ökonomisierung des Gesundheitswesens» geprägt sei und sich in vielfältigen Rationalisierungsmaßnahmen ausdrücke. Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland fragen die Autoren nach den Auswirkungen auf die Personalstrategien der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Sie untersuchen, welche Bedeutung Leiharbeit in dieser Gemengelage eingenommen hat, und kommen zu dem Ergebnis, dass die «Krankenhäuser hinsichtlich der Personalbemessung Spielräume haben, die in den letz-

ten Jahren insbesondere durch den Abbau von Planstellen zur Kostenreduktion ausgiebig genutzt worden sind» (ebd., 6). Demnach wurden 45 800 Pflegevollzeitstellen zwischen 1996 und 2006 abgebaut, was zu einer 25-prozentig höheren Belastungsziffer und somit zu einer starken Arbeitsverdichtung geführt habe. Vor diesem und dem Hintergrund der steigenden Nachfrage nach Pflegekräften bei gleichzeitiger Stagnation des Arbeitskräfteangebotes scheint, so schlussfolgern die Verfasser, die Zeitarbeit in der Pflegebranche an Bedeutung zu gewinnen (ebd., 7 ff.). Die AutorInnen konstatieren, dass in der Pflege vor allem Fachkräfte nachgefragt werden und dass sich die Pflegebranche damit von anderen Branchen mit einem hohem Anteil von entliehenen ArbeitnehmerInnen unterscheidet, auch von anderen Gesundheitsberufen (ebd., 20). In Krankenhäusern sowie anderen stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen werde Leiharbeit vor allem zur Kompensation von Personalausfällen, zur Personalbeschaffung und zur Entlastung von Arbeitgeberpflichten eingesetzt (ebd., 22 ff.). Aufgrund der oftmals dünnen Personaldecke habe Leiharbeit dort häufig eine «Feuerwehrfunktion» und diene zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen. Dies auch deshalb, weil der Personalabbau im Gesundheitsbereich dazu geführt habe, dass der Personalmangel immer seltener beispielsweise durch eine stationsinterne Versetzung des Personals kompensiert werden könne.

«Zeitarbeit bietet hier die Möglichkeit, flexibel sowohl auf kurzfristige als auch auf längerfristige Ausfälle zu reagieren sowie auf längere Sicht regulär nicht besetzbare Stellen zu kompensieren. Hier schließt ein weiteres Hauptmotiv der Entleihbetriebe an: die Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung als Mittel der Personalrekrutierung. Auf Zeitarbeit wird zurückgegriffen, wenn Stellen mangels geeigneter BewerberInnen nicht oder nur mit großem Aufwand regulär besetzt werden können. Auf den in den letzten Jahren verstärkt spürbaren Fachkräftemangel in der Pflege wird in allen Einrichtungsformen mehrfach verwiesen» (ebd., 23).

Hinsichtlich der Entlohnungsstrukturen halten die AutorInnen fest, dass das Grundgehalt der LeiharbeiterInnen auch in der Pflegebranche geringer ausfällt als der Lohn der Stammbeschäftigten. Mit anderen Worten: Die dort geltenden Mindestlohnregelungen werden nicht eingehalten. Zwar gestaltet sich diese Differenz bei BerufsanfängerInnen noch moderat. Allerdings wachse die Lohndifferenz zu den nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) bezahlten An-

gestellten mit zunehmender Berufserfahrung, da diese in den Leiharbeitstarifverträgen keine Berücksichtigung finde (ebd., 28). Für BerufseinsteigerInnen, so argumentieren die AutorInnen, könne deshalb Leiharbeit unter Gehalts Gesichtspunkten eine sinnvolle Alternative zu einer Festanstellung sein, da die Differenz in der Bezahlung weniger hoch ausfällt (ebd., 29). Die Motive zur Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses würden sich darüber hinaus sehr heterogen gestalten: «Die typische Zeitarbeitnehmerin gibt es nicht» (ebd., 5). Die AutorInnen kommen zu dem Schluss, dass die Leiharbeit in der Pflege die genannten strukturellen Probleme der Branche (demografischer Wandel, Fachkräftemangel und Finanzierungslücken) nur temporär überbrücken, indes aber nicht langfristig lösen könne, da das Problem des Personalmangels auch die Entleihbetriebe betrifft.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im Gesundheitssektor nach wie vor relativ wenige LeiharbeiterInnen beschäftigt sind. Allerdings hat sich hier in den letzten Jahren eine hohe Dynamik entfaltet. Betroffen von der Entwicklung hin zu mehr Leiharbeitsverhältnissen dürften vor allem die Pflegeberufe sein, die einen hohen Beschäftigtenanteil von Frauen aufweisen. Die Nachfrage nach LeiharbeiterInnen konzentriert sich bislang auf Fachpersonal, welches hauptsächlich zur Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt wird, um die Versorgung aufrechtzuerhalten. Ob es sich dabei allerdings im Sinne von Holst u. a. (2009) lediglich um eine punktuelle Nutzung von Leiharbeit handelt, muss hier offen bleiben. Denn andererseits wird Leiharbeit im Pflegebereich offenbar auch als Instrument der Personalrekrutierung und damit zur Reduzierung von Suchkosten eingesetzt. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass Leiharbeit teilweise auch zum Abbau regulärer Arbeitsplätze und zur Kostenreduzierung genutzt wird. Insofern, so legt die Studie von Bräutigam u. a. nahe, handelt es sich nicht primär um einen «Flexibilitätspuffer» (vgl. Holst u. a. 2009). Vielmehr scheint Leiharbeit im Pflegebereich zu einer Art Rationalisierungsmodus zu werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Literaturstudie thesenhaft zusammengefasst. Auf dieser Basis werden die Erkenntnislücken hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Struktur von Leiharbeit aufgezeigt und diese im Spannungsfeld der diskutierten «weiblichen Beschäftigungsform», der geringfügigen Beschäftigung, besprochen. Zudem werden Vorschläge für eine weitere wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Thema gemacht.

6 FAZIT UND FORSCHUNGSBEDARF

Der arbeitsmarktstrukturelle Wandel zeichnet sich zum einen durch eine weitere Fragmentierung vorhandener Beschäftigungsverhältnisse sowie durch eine anhaltende Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse aus. Zum anderen aber werden auch bestehende sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverhältnisse weiter zerstückelt und nehmen die Gestalt prekärer Arbeitsverhältnisse an (vgl. z. B. Keller/Seifert 2005). Vor diesem Hintergrund spricht der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011, 242) politische Handlungsempfehlungen aus, die sich für den hier verhandelten Themenbereich auf die Schlagworte «Fehlreize beseitigen, Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen schaffen» zuspitzen lassen. «Mit Nachdruck» fordert die Sachverständigenkommission «die Abschaffung der Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen» (ebd.). Als Gründe hierfür werden genannt, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) wenig zukunftsträchtig seien und daher die politisch gesetzten Anreize für Unternehmen und Beschäftigte in keiner Weise einer nachhaltigen Beschäftigungspolitik entsprechen würden. Minijobs seien mit biografischen Nachteilen für die Betroffenen (überwiegend Frauen) verbunden. Denn Wünsche nach einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit könnten auf Basis eines Niedriglohnjobs nicht realisiert werden, und jedwede Aufstiegsoptionen würden beschnitten. Ziel müsse es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen (ebd.).

Wie hier gezeigt wurde, ist die Entwicklung in den letzten Jahren gegenteilig verlaufen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben sich in großem Umfang ausgedehnt. Die Dynamik von Leiharbeit, geringfügiger Beschäftigung und von Teilzeitarbeit ist en gros auf den Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zurückzuführen. Um diese «Zerlegung» in atypische Beschäftigungsverhältnisse und die geschlechtsspezifischen Aspekte dieser Entwicklung nachvollziehen zu können, bedarf es weiterer Forschung. Der wachsende Frauenanteil an der Leiharbeit und der anhaltend hohe Frauenanteil an der geringfügigen Beschäftigung legen die Vermutung nahe, dass der Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre vor allem Frauen in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt hat.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels nicht nur in technischen Berufen und angesichts der von Politik und Wirtschaft stets geforderten Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen sind die hier zusammengetragenen Ergebnisse brisant. Denn die erhöhte Frauenerwerbsquote geht mit einer gleichzeitigen Prekarisierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt einher, die in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat: Branchen mit einem hohen Beschäftigungsanteil von Frauen sind in besonderem Maße durch Niedriglohnstrukturen ge-

prägt; zu einem Großteil befinden sich Frauen in geringer bezahlten Teilzeitbeschäftigungen (*part-time wage penalty*); der Frauenanteil bei den Minijobs liegt bei zwei Dritteln, und der Anteil von Frauen an den Leiharbeitsverhältnissen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen. Inzwischen liegt er bei fast einem Drittel, sodass davon gesprochen werden muss, dass sich der Leiharbeitssektor auf dem Weg hin zu einer «gemischtgeschlechtlichen» Branche befindet. Letzteres deshalb, weil sich Leiharbeit laut den Daten der Bundesanstalt für Arbeit deutlich in frauendominierte Dienstleistungsbranchen ausweitet, wie am Fallbeispiel der Pflegeberufe demonstriert wurde. Wenngleich Minijobs nach wie vor die im Vergleich zur Leiharbeit dominante Beschäftigungsform darstellen, breitet sich Leiharbeit zunehmend aus und wird ebenso zu einer relevanten Beschäftigungsform für Frauen. Wie sich dieser Entwicklungstrend in anderen Branchen mit hohem weiblichen Beschäftigungsanteil gestaltet, wie dort die betrieblichen Nutzungsstrategien aussehen und welchen spezifischen sozioökonomischen Charakter Frauenleiharbeit hat, sollte durch weitere Forschungsarbeiten untersucht werden.

Branchenstudien sollten sich darüber hinaus damit auseinandersetzen, in welchem Umfang und aufgrund welcher Determinanten eine Lohndiskriminierung von Frauen im Leiharbeitssektor stattfindet. Denn Leiharbeiterinnen beziehen zu einem wesentlich höheren Anteil als Männer in diesem Bereich Niedriglöhne. Ob dies zum Beispiel auf die generell problematischen Lohnstrukturen im Dienstleistungssektor zurückzuführen ist oder ob weitere Faktoren ursächlich sind, gilt es zu erforschen. Vorliegende Daten geben hierzu keine Auskunft. Es hat aber den Anschein, als ob sich die im Dienstleistungssektor vorherrschenden Diskriminierungen und Benachteiligungen auch in der Leiharbeitsbranche wiederfinden lassen, allerdings möglicherweise in einer verschärften Art und Weise. Die Lohndiskriminierung von LeiharbeiterInnen in Dienstleistungsbranchen mit vergleichsweise niedrigem Lohnniveau impliziert nach jetzigem Kenntnisstand jedenfalls eine größere Gefahr als die Lohndiskriminierung von LeiharbeiterInnen in den Industriebranchen mit höherer Entlohnung. Das Risiko, von der eigenen Arbeit kaum mehr leben zu können, dürfte aufgrund des höheren Anteils von Frauen in den Dienstleistungsberufen auch in einem besonders hohen Maß Frauen betreffen.

Forschungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Frage, nach welchen Mustern sich Leiharbeit im Dienstleistungsbereich ausweitet, gilt dieser doch bislang als bevorzugter Minijobsektor. Zu untersuchen wäre daher etwa, welche Faktoren beispielsweise Arbeitgeber in verschiedenen Branchen dazu veranlassen, LeiharbeiterInnen einzustellen oder die Beschäftigung von MinijobberInnen vorzuziehen. Umgekehrt gilt es qualitativ

zu ergründen, wie sich die verschiedenen Beschäftigungsformen aus Betroffenenperspektive darstellen. Zudem bedarf es einer klareren Differenzierung von geringfügiger Beschäftigung im Haupterwerb und im Nebenerwerb. Die vorhandenen Daten liefern keine ausreichenden Erkenntnisse darüber, in welchem Maße Haupt- und Nebenerwerb geschlechtsspezifisch geprägt sind. Wie nicht zuletzt die Ausführungen zur vergeschlechtlichenden institutionellen Vermittlungspraxis nahelegen, stellen zuverdienende Ehefrauen eine Erwerbsgruppe von hoher Relevanz bei der geringfügigen Beschäftigung im Nebenerwerb dar. Es wäre darüber hinaus aber von Interesse, herauszufinden, wie sich beispielsweise das Phänomen der MultijobberInnen und der *working poor* in dieser Hinsicht geschlechtsspezifisch gestaltet und in welchem Zusammenhang es zur Sorgearbeit steht.

Eine dezidiert relationale Betrachtungsweise von geschlechtsspezifisch geprägten Minijobs und des zunehmenden Einzugs von Leiharbeit in den Dienstleistungsbereich könnte folglich einen Beitrag zum wissenschaftlichen Forschungsstand über die sich offenbar teilweise restrukturierenden geschlechtsspezifischen Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt liefern. Hieraus könnte auch destilliert werden, in welchen Branchen weiblich konnotierte Leiharbeit potenziell zu-

nehmen wird und inwieweit sich die beschäftigungspolitischen Strukturen verändern, wenn die «klassische» Beschäftigung von MinijobberInnen gegenüber der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen an Attraktivität verliert. Das Beispiel der Pflegebranche hat diesbezüglich gezeigt, dass hier aufgrund der besonderen Qualifikationsanforderungen MinijobberInnen im Gegensatz zu LeiharbeiterInnen wenig nachgefragt werden. Weitere Branchenstudien im Dienstleistungsbereich zum Thema Leiharbeit sind daher vonnöten, um die Nutzungslogiken oder die Motive der verschiedenen Akteure weiter zu ergründen. Mögliche Untersuchungsfelder könnten neben dem Einzelhandel als traditionellem Minijobsegment die drei Berufstätigkeiten und -felder sein, in denen Frauen am häufigsten beschäftigt sind, nämlich die Gebäudereinigung, die Büroarbeit sowie die Tätigkeit als kaufmännische Angestellte (vgl. Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin 2011, 103). Insgesamt und bei aller gebotenen Vorsicht angesichts der Forschungslage ist abschließend zu konstatieren, dass die eingangs vorgestellte Dichotomie von «Leiharbeit = männlich» und «Minijobs = weiblich» in dieser Trennschärfe nicht mehr aufrechtzuerhalten ist. Weiterreichende und qualifizierende Aussagen sind zukünftiger Forschung vorbehalten.

LITERATUR

B

Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard/Bispinck, Reinhard/Hofeman, Klaus/Neubauer, Jennifer 2008: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung, Wiesbaden.

Baum, Andreas 2010: Rettungsanker in der Not. Die rot-grüne Bundesregierung reformiert den Arbeitsmarkt, in: Schröder, Gerhard: Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland, Bonn, S. 17–40.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.) 2007: Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt am Main.

Bräutigam, Christoph/Evans, Michaela/Hilbert, Josef 2009: Arbeitsgestaltung und Qualifizierung in Kliniken und Heimen: gegenwärtige Problematik und zukünftige Herausforderungen, in: Hilbert, Josef/Goldschmidt, Andreas J. W. (Hg.): Gesundheitswirtschaft in Deutschland: die Zukunftsbranche, Wegscheid, S. 58–83.

Bräutigam, Christoph/Dahlbeck, Elke/Enste, Peter/Evans, Michaela/Hilbert, Josef 2010: Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege, Arbeitspapier 215 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Bude, Heinz 2008: Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft, München.

Bundesagentur für Arbeit 2010: Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2010, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit 2011a: Arbeitsmarktberichterstattung: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit 2011b: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht September 2011, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit 2011c: Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.

Bundesregierung 2010: Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Deutscher Bundestag Drucksache 17/464 vom 18.1.2010, unter: <http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a11/anhoerungen/Archiv/Arbeitnehmerueberlassungsgesetz/1700464.pdf>, Berlin.

Bundesregierung 2011: Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Deutscher Bundestag Drucksache 17/6240 vom 16.6.2011, unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/062/1706240.pdf>, Berlin.

C

Castel, Robert 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.

Crimmann, Andreas/Ziegler, Kerstin/Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne/Lehmer, Florian 2009: Forschungsbericht zum Thema «Arbeitnehmerüberlassung», Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

D

Deutscher Gewerkschaftsbund 2010: Leiharbeit in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme nach der Deregulierung, Berlin.

DIE LINKE 2010: Entwurf eines Gesetzes zur strikten Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung, Deutscher Bundestag Drucksache 17/3752 vom 11.11.2010, unter: http://dokumente.linksfraktion.de/drucksachen/19896_1703752.pdf, Berlin.

G

Goldthorpe, John 2003: Globalisierung und soziale Klasse, in: Müller, Walter/Scherer, Stefani (Hg.): Mehr Risiken – Mehr Ungleichheit? Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und die Folgen, Frankfurt am Main/New York, S. 31–62.

H

Heil, Vanessa/Manske, Alexandra 2007: Wenn Arbeit arm macht – der Niedriglohnsektor als Boombranche, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 8, S. 995–1002.

Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus 2009: Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen, Arbeitsheft 61 der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt am Main.

I

Institut Arbeit und Qualifizierung u. a. 2009: Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Abschlussbericht, unter: <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=735>, Duisburg u. a.

K

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia 2008: Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen, IAQ-Report 2008-01, unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-01.pdf>, Duisburg/Essen.

Keller, Bernd/Seifert, Hartmut 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 235–240.

Kümmerling, Angelika/Jansen, Andreas/Lehndorff, Steffen 2008: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten, IAQ-Report 2008-04, unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-04.pdf>, Duisburg/Essen.

M

Manske, Alexandra 2011: Die «Neu-Erfindung» der Arbeitsgesellschaft. Wandel und Beharrung in den Geschlechterverhältnissen, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Standpunkte 8/2011, unter: http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Standpunkte/Standpunkte_08-2011.pdf, Berlin.

N

Nollmann, Gerd 2006: Die «große Kehrtwende» in der Einkommensverteilung. Wie stark sind die Effekte der Globalisierung tatsächlich? in: Berger, Peter/Weiß, Anja (Hg.): Transnationalisierung sozialer Ungleichheit, Wiesbaden, S. 283–310.

O

Ortmann, Julia/Hausmann, Hannelore/Eichert, Marcus 1996: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: die Bundesrepublik Deutschland auf dem Wege in die Tagelöhnergemeinschaft?, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Oschmiansky, Frank 2010a: Minijobs/geringfügige Beschäftigung, unter: http://www.bpb.de/themen/U9RDBG,0,0,Minijobs_geringf%C3%BCgige_Besch%EA4ftigung.html#art0, Bonn.

Oschmiansky, Frank 2010b: Die öffentliche Arbeitsvermittlung, unter: http://www.bpb.de/themen/AKY07D,4,0,Die_%F6ffentliche_Arbeitsvermittlung.html, Bonn.

S

Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin (Hg.) 2011: Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, in Zusammenarbeit mit dem SOEP am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011.pdf?__blob=publicationFile, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

V

Vogel, Berthold 2009: Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen, Hamburg.

W

Weinkopf, Claudia/Vanselow, Achim 2008: (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Wolters, Tobias 2008: Leiharbeit – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG), Edition der Hans-Böckler-Stiftung 226, Düsseldorf.