

Integration oder ein Weg in die Exklusion? MigrantInnen in Leiharbeit

Sandra Siebenhüter¹

Derzeit gibt es kaum eine sozial- oder migrationspolitische Debatte, die ohne die implizite Aussage „Arbeit schafft Integration“ auskommt. Mit der steten Lockerung des seit 1972 bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) durch den Wegfall des Befristungs-, des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbot und einer Ausweitung der Überlassungsdauer auf unbeschränkte Zeit hoffte man, den Arbeitsmarkt flexibler und durchlässiger zu machen und auch jene Menschen in Arbeit zu bringen, welche schon lange als „Problemkinder“ galten: MigrantInnen², Ältere und Geringqualifizierte. Der fast flächendeckende Abschluss von Tarifverträgen in der Zeitarbeitsbranche und die damit obsolet gewordene „Equal-Pay-Regelung“ trugen ihr übriges dazu bei, dass die Leiharbeit zu einem der am stärksten prosperierenden Wirtschaftszweige wurde. Dass diese Beschäftigungsform neben der Reduzierung der Langzeitarbeitslosen aber auch den Abbau von qualifizierten Arbeitsplätzen und einen erhöhten Leistungsdruck in den Betrieben mit sich brachte, wurde in Kauf genommen (Holst 2009).

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes erleichterte zwar MigrantInnen den Zugang zum Arbeitsmarkt, wirft aber neue Fragen auf: Inwieweit hat der finanziell und sozial prekäre Status „LeiharbeiterIn“ Auswirkungen auf den langfristigen Integrationswillen, wenn jede Arbeitsstelle angenommen werden muss, um in den Genuss einer weiteren Duldung zu kommen? In wieweit lädt die strikte

Regelung des ALG-II-Bezugs nicht sogar dazu ein, MigrantInnen in Niedriglöhnen zu „parken“? In wieweit kann die Einbindung in den Arbeitsmarkt einer Integration förderlich sein, wenn in Betrieben inzwischen ethnisch homogene Leiharbeitsgruppen existieren?

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund und ihre Arbeitsmarktchancen

MigrantInnen sind weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, als die einheimische Bevölkerung: Im Oktober 2009 lag die Arbeitslosenquote bei AusländerInnen bei 15,2%, bei Deutschen³ hingegen bei 5,8% (Bundesagentur für Arbeit 2009). Dies liegt zudem darin begründet, dass sie nur über eingeschränkte Zugangsrechte zum Arbeitsmarkt verfügen (Vorrangprinzip) und ihre Bildungsabschlüsse nur bedingt anerkannt werden (Flam 2007: 139 ff.). In wieweit durch die geplante Änderung seit Januar 2010 (Erleichterung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen) eine wirkliche Verbesserung eintritt oder ob nur jene Abschlüsse anerkannt werden, in denen derzeit ein Mangel besteht, (z. B. Pflegeberufe), bleibt abzuwarten.

Die anhaltende Wirtschaftskrise trifft MigrantInnen im Besonderen, da sie überdurchschnittlich häufig in Branchen (z. B. Bau, Gastgewerbe) tätig sind, die anfällig für Konjunkturschwankungen und damit von der Rezession betroffen sind (Destatis/Gesis/WZB 2008: 5; OECD 2009). Insbesondere türkische MigrantInnen (Möller/Walwei 2009: 287 f.) sind von der fragilen Situation am Arbeitsmarkt betroffen, da sie im Durchschnitt über ein geringeres Qualifikationsniveau verfügen und mit 30% den größten Anteil an Personen ohne Bildungsabschluss aufweisen (Woeller et al. 2009: 36), gefolgt von den nicht-deutschstämmigen Jugendlichen aus dem osteuropäischen oder asiatischen Raum (vgl. Rühl 2009: 5 ff.). Besser qualifiziert zeigen sich die Nachkommen von AussiedlerInnen; ihr Anteil an den AbiturientInnen lag im Jahr 2006 bei 28%, der Anteil der türkischen MigrantInnen hinge-

gen nur bei 16% (bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund bei 36%, Destatis/Gesis/WZB 2008: 203). Nur 3,3% der jungen AussiedlerInnen haben gar keinen Bildungsabschluss (Woeller et al. 2009: 34) und viele AussiedlerInnen der ersten Generation reisten bereits gut qualifiziert in die Bundesrepublik ein. Da ihnen jedoch ihre Berufs- und Schulabschlüsse häufig nicht anerkannt wurden, leiden sie heute ebenfalls unter einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko. Generell sind Menschen mit Migrationshintergrund stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als Einheimische, da sie unabhängig von ihrer Herkunft überwiegend in statusniedrigeren Beschäftigungen tätig sind (Destatis/Gesis/WZB 2008: 203).

Sinkende Arbeitslosigkeit und Boombranche Leiharbeit

Eine langfristige Analyse der Arbeitslosenstatistik verdeutlicht ein Dilemma: Zwar ließ jede Rezession bisher die Arbeitslosigkeit ansteigen, aber die sich daran anschließende Aufschwungphase reichte früher nicht aus, um die Arbeitslosenquote wieder auf das ursprüngliche Niveau zu senken. So lag die Arbeitslosenzahl im Jahr 2001 vor der starken Deregulierung des Arbeitsmarktes bei 3,9 Mio. und stieg trotz einer konjunkturellen Erholung bis 2005 auf 4,86 Mio. an. Erst als die Lockerungen von Leiharbeitsverhältnissen zu greifen begannen, sanken die Zahlen stetig (2007: 9,0%, 2008: 7,8%) (Bundesagentur 2008: 7). Politisch wurde die Deregulierung damit als Erfolg gewertet.

Die nicht standardisierte Beschäftigungsform Leiharbeit verzeichnete bereits über die vergangenen 15 Jahre hinweg einen stetigen Anstieg, wie die Zahl der Leihkräfte deutlich macht. Vom 2. Quartal 2001 bis zum 4. Quartal 2005 wuchs die Leiharbeit um 36%, vom 1. Quartal 2006 bis zum 3. Quartal 2008 nochmals um 61,9% auf 794.000 Personen (IAB 2009 b: 6). Parallel dazu stieg auch die Zahl der Verleihbetriebe von 1.264 im Jahr 1973 auf 25.165 im Dezember 2008 (Bundesagentur für Arbeit, o. J.).

Auffallend ist, dass diese Boombranche eine sehr hohe Fluktuationsrate aufweist: Vom 1. Quartal 2006 bis 3. Quartal 2008 steht einer Einstellungsrate von 36,5% eine Beendigungsrate von 32,7% gegenüber (IAB 2009 b: 6), d. h., jedes dritte Beschäftigungsverhältnis wurde innerhalb eines Quartals neu begonnen oder beendet. Dazu kann auch die Übernahme von LeiharbeiterInnen in feste Arbeitsverhältnisse beitragen. Tatsache ist, dass diese hohe Fluktuation bei den Verleihern und damit bei den Arbeitskräften einen hohen Preisdruck erzeugt. Vor allem im Hilfskräftebereich, in dem besonders viele MigrantInnen arbeiten, ist die Umschlagshäufigkeit besonders hoch (Interviewpartner P 2).

Die Leiharbeit hat sich sowohl in ihrer Form als auch in ihrer Funktion gewandelt (Dörre/Holst/Nachtwey 2009), d. h. Unternehmen setzen Leiharbeit als strategisches Instrument der Profitsteigerung ein, indem sie LeiharbeiterInnen dauerhaft beschäftigen und es auf funktionaler, arbeitstechnischer (jedoch nicht auf sozialer) Ebene zu einer Verflechtung von Stamm- und Leiharbeitskräften kommt. Damit wird für gleiche Arbeit ein ungleicher Lohn bezahlt, es entstehen Belegschaften erster und zweiter Klasse, Tarifverträge werden unterlaufen und die Mitbestimmung reduziert. Gerade Branchen mit hohen Tariflöhnen (Metall-/Elektroindustrie, Druckindustrie) greifen vermehrt zu Leiharbeit (DGB Bundesvorstand 2009; Promberger 2006; Vanselow/Weinkopf 2008). Wie Unternehmen LeiharbeiterInnen sowohl als „Ad-hoc-Ersatz“ wie auch als „Flexibilitätspuffer“ einsetzen, um ihre Lohnkosten zu reduzieren indem sie die Kosten für den Personaleratz minimieren oder beim Anstieg des Auftragsvolumens Festanstellungen umgehen, konnte die Studie „Funktionswandel von Leiharbeit“ (Dörre/Holst/Nachtwey 2009) zeigen. Dass in einigen Firmen die Kosten für Leiharbeit nicht über Personalkosten, sondern über Materialkosten abgerechnet werden, mag aus bilanztechnischen Gründen zur Attraktivität dieses Instrumentes beigetragen haben.

In der derzeitigen Krise sind besonders Leiharbeitskräfte und das verarbeitende, exportorientierte Gewerbe von einem Stellenabbau betroffen. Von Herbst 2008 bis 2009 haben 430.000 Leiharbeitskräfte ihre Arbeit verloren und sind damit arbeitslos geworden (Adamy 2009: 2). Welche Folgen nun ein kommender Konjunkturaufschwung für die Belegschaft hat, darüber ist nur zu mutmaßen: Der DGB rechnet mit einem mittelfristigen Anstieg der LeiharbeiterInnen und sollte sich die Entwicklung wie im letzten Konjunkturaufschwung annähernd wiederholen, wird „die Zahl der Leiharbeiter zur Mitte des nächsten Aufschwungs die Millionengrenze“ (DGB Bundesvorstand 2009: 7 f.) erreichen.

Leiharbeit – ein kleines Arbeitsmarktsegment mit verheerenden Folgen

Auch wenn Leiharbeit, wie aufgezeigt, eine der dynamischsten Branchen der vergangenen Jahre war, stellt diese Beschäftigungsform im europäischen Vergleich mit 2,5% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der BRD nur ein kleines Segment dar (Vanselow/Weinkopf 2009). Bei genauer geographischer Zuordnung finden sich jedoch Regionen und Städte mit einem hohen Anteil von industrieller Produktion, welche weitaus höhere Leiharbeitsquoten aufweisen, z. B.: Ansbach 11,6%, Wolfsburg 10,4%, Landshut 8,8%, Zwickau 8,2% (Hans-Böckler-Stiftung 2009).

Durch die Trennung des arbeitsplatzbezogenen Weisungsrechts (Entleihbetrieb) und der Entlohnungs- und Sozialversicherungspflicht (Verleiher) ergeben sich erhebliche Benachteiligungen für die ArbeitnehmerInnen in Leiharbeit. Eine Auswirkung dieser Aufspaltung ist z. B., dass sich für LeiharbeiterInnen generell weniger Chancen eröffnen, soziale Kontakte zu KollegInnen und Vorgesetzten zu pflegen (Nienhäuser/Matiaske 2003). Ein Interviewpartner berichtet, dass einige Dauerleiharbeiter zwar seit mehr als acht Jahren im Betrieb beschäftigt seien, aber bei einem Betriebsfest dennoch nicht eingeladen würden. „Denn dann stellt sich die Frage,

welche Leiharbeiter lade ich ein. Alle jene, die länger als ein Jahr, eineinhalb Jahre oder zwei Monate dabei sind? Diesem Problem geht man aus dem Weg, indem Leiharbeiter gar nicht eingeladen werden.“ (IP 1)

Für viele ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist die Ausübung von Leiharbeit mit zusätzlichen Risiken verbunden. Leiharbeitsverträge (mit Zusatzartikeln für Fahrgehalt, Essenszuschuss) gelten als gemeinhin sehr kompliziert und sind bereits für Muttersprachler schwer zu verstehen. Trotz sehr hoher Quoten von MigrantInnen im Hilfskräftebereich finden sich nahezu keine Arbeitsverträge, die in weitere Sprachen übersetzt sind. Die Trennung der Zuständigkeit führt dazu, dass Leiharbeitskräfte bei Nachfragen mit Verweis auf den jeweils anderen Arbeitgeber hingehalten werden. Ein Betriebsrat kennt das Problem (IP 1): „Die Leiharbeiter werden von ihrer eigenen Leiharbeitsfirma allein gelassen und bei der Abrechnung nicht selten über den Tisch gezogen. Manchmal kommen sie dann zu uns als Betriebsrat, weil sie sonst nirgendwo hingehen können.“ Die sprachliche Hürde führe letztlich auch zur Erhöhung des Unfallrisikos für MigrantInnen.

Fehlende Kompetenzentwicklung

Für gering Qualifizierte und insbesondere für junge MigrantInnen stellt Leiharbeit langfristig eine Sackgasse dar, da sie neben bereits bekannten Nachteilen im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses kaum oder gar keine Kompetenzentwicklung erfahren (Münchhausen 2007). Es scheint, als nutzten deutsche Leiharbeitsfirmen nur bereits vorhandene Potentiale, seien aber an betrieblicher Kompetenzentwicklung kaum interessiert (Groß 2002). Die Aussage einer langjährigen Personaldisponentin (IP 2) gibt Einblick: „Wir senden die Leiharbeitskräfte nicht auf Weiterbildung. Ich sehe das bereits als Weiterbildung, dass die Leiharbeiter verschiedene Firmen kennenlernen und wir mit ihnen über die dortigen Erfahrungen nach dem Einsatz sprechen. So können sie ihre Konfliktfähigkeit ausbauen.“

Diese fehlende Kompetenzentwicklung ist für MigrantInnen besonders nachteilig, da sich ihnen kaum neue und bessere Perspektiven am deutschen Arbeitsmarkt eröffnen. Bei einer Weiterbildungspflicht der Leiharbeitsfirmen wären MigrantInnen die doppelten Gewinner, denn sie könnten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und damit auch ihre finanzielle und soziale Situation nachhaltig verbessern. Das Gefühl breitet sich aus, „Verlierer auf dem Arbeitsmarkt“ und trotz Vollzeitbeschäftigung in der Rolle des Bittstellers gefangen zu sein, da viele der in Leiharbeit beschäftigten als sogenannte Aufstocker zusätzlich noch Hartz-IV-Leistungen beziehen (vgl. IAB 2009 a: 3). AussiedlerInnen lehnen die Möglichkeit der Aufstockung eher ab und wählen einen Zweitjob (IP 3).

Es ist nicht der derzeitigen wirtschaftlichen Lage geschuldet, dass die Leiharbeit kaum noch eine Brückenfunktion in den 1. Arbeitsmarkt übernimmt (Promberger 2008), sondern sie ist, wie in dem süddeutschen Druckereibetrieb, in vielen Firmen bereits eine Dauer Einrichtung: *„Wir haben hier seit mehr als acht Jahren keinen Leiharbeitnehmer mehr in die Stammebelegschaft übernommen.“* (IP1)

MigrantInnen gefangen im Job-Competition-Modell

Ein Großteil der MigrantInnen, die in Leiharbeit tätig sind, gilt aufgrund fehlender oder nicht anerkannter Berufsabschlüsse als geringqualifizierte. Aus arbeitsökonomischer Sicht und im Lichte des „Job-Competition-Modells“ (Thurow 1975) konkurrieren Leiharbeitskräfte nicht um Löhne, sondern um Arbeitsplätze.

Ohne Chancen auf Weiterbildung und bei einer überproportionalen Beschäftigung in Industrie-sektoren, die stark von manueller und wenig qualifizierter Arbeit bestimmt sind, verbleiben MigrantInnen langfristig am unteren Level der Beschäftigungshierarchie (Jedermanns-Arbeitsmarkt, Auffangbeschäftigungen) und finden nur schwer Anschluss an den 1. Arbeitsmarkt. Die Arbeitgeber hingegen sind in der

komfortablen Situation, sich aus einer Vielzahl von BewerberInnen die geeignetsten Personen zu den niedrigsten Kosten auswählen zu können (Thurow 1999: 145). Gerade in konjunkturschwachen Zeiten befinden sich die Arbeitsanbieter (Leiharbeits- und Entleihfirmen) auf einem Nachfragemarkt.

Die Nachfrage verschärft sich in dem Maße, wie der für MigrantInnen behördliche Druck zu arbeiten einerseits zunimmt, andererseits die unterschiedlichen Tarifverträge der Zeitarbeitsfirmen noch Spielräume nach unten zulassen, indem auch Arbeitsaufträge als Werkverträge kompakt an Zeitarbeitsfirmen vergeben werden. IP 5: *„Wir müssen arbeiten, um unseren Aufenthalt zu gewährleisten, deshalb bin ich Leiharbeiter. Ich kenne viele, die gehen, sobald ihr Aufenthalt gesichert ist, in die Schwarzarbeit über und beziehen Hartz IV.“*

Die Konkurrenz um vakante Positionen in dem von MigrantInnen stark besetzten Hilfskräfte-segment wird häufig als Druckmittel eingesetzt, wie ein Leiharbeiter berichtet (IP 6): *„Es gibt immer Probleme mit der Abrechnung, die Stundenzahl stimmt eigentlich nie. Mein Chef zwingt mich, dass ich Krankheitstage als Urlaub eintrage. Mache ich dies nicht, dann gibt's Ärger. Die Folge davon ist, dass ich jetzt schon Minus-Urlaubstage für nächstes Jahr habe. Aber er weiß auch, dass ich aus Angst nie zum Arbeitsgericht gehen würde.“*

Sowohl die Arbeitsplätze als auch die Bewerber werden kategorisiert und in „Warteschlangen“ gelistet, wobei Sprachkenntnisse und körperliche Leistungsfähigkeit dabei eine wichtige Kategorie darstellen, wie von Personaldisponenten bestätigt. Dies schließt andererseits nicht aus, dass Entleihfirmen eine ethnische Segmentierung am Arbeitsplatz auch begrüßen. Unter diesen Umständen treffen MigrantInnen am Arbeitsplatz auf eine Segregation, welche die Integration behindern kann. Der stetige, für entlehene Hilfskräfte typische Arbeitsplatzwechsel, erschwert die soziale Kontaktfindung zusätzlich.

Besonders von Dequalifizierung betroffen sind akademisch gebildete MigrantInnen (IAB

2007), deren Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden, und die häufig als Hilfskräfte in Leiharbeit tätig sind. Im Grunde verfügen sie über ein Plus an kulturellem Kapital, was langfristig die Integration erleichtern könnte (höhere Sprach- und Lernkompetenz), erfahren aber einen besonderen Statusverlust, da sie in ihrem Arbeitsumfeld auf ein geringeres kulturelles Kapital und einen weniger „ausgebildeten“ Habitus treffen (Nohl et al. 2006). Der Mangel an institutionalisiertem Kapital (Bourdieu), das den MigrantInnen den Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten verwehrt, lässt sie unfreiwillig bisherige Arbeitsstandards unterwandern, da über ihnen ständig die strukturelle Gewalt der Arbeitslosigkeit schwebt. Sie haben das Gefühl, dass ihre Arbeit, ihre Stelle „gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg“ (Bourdieu 1998: 97). Nicht wenige MigrantInnen, besonders aber AussiedlerInnen reagieren darauf mit einer Rückkehr in die GUS-Staaten. Letzteren macht z. B. die russische Regierung attraktive Angebote, da sie die Potentiale der AussiedlerInnen für ihr Land zu nutzen weiß (Aster 2007).

Populistische Parteien werben um die Verlierer

Viele MigrantInnen sehen vorerst häufig keine Alternative zur Leiharbeit, da viele bereits eine Familie haben und kaum noch in der Lage sind, ihre beruflichen Chancen durch das Absolvieren einer Ausbildung zu verbessern. Besonders männliche Leiharbeitnehmer, die sich häufig aus der traditionellen Rollendefinition heraus in der Ernährerrolle sehen, leisten es sich nur selten, im Rahmen einer Ausbildung noch geringer zu verdienen und damit noch weniger zum Familienunterhalt beitragen zu können.

Ogleich die Entleihbetriebe mit ihrem Blick auf hohe Rentabilitätsziele den Boom in der Branche verursacht haben, zeigen befragte LeiharbeitnehmerInnen nicht selten Verständnis für deren Politik und die Begründung, dass ihnen aus wirtschaftlichen Gründen „vermeintlich“ die Hände für eine derzeitige Über-

nahme gebunden seien. Ihre Wut über die Ungleichbehandlung und die damit einhergehende Diskriminierung richten sich vielmehr gegen ihre Leiharbeitsfirma und bisweilen auch gegen andere Migranten-Gruppen.

Gerade AussiedlerInnen fühlen sich trotz eines deutschen Passes diskriminiert und empfinden sich trotz größter Bemühungen aus der Sozialgemeinschaft ausgeschlossen. Diese Gefühle nutzen populistische Parteien wie die rechtsradikale NPD und nehmen AussiedlerInnen als neue Wählerschichten ins Visier, indem sie ihre Benachteiligung am Arbeitsmarkt strategisch nutzen und die Überlegenheit der Deutschen gegenüber anderen AusländerInnen propagieren (Sorge 2009). Rechtspopulistische Parteien verstehen es damit, die wachsende Konkurrenz um Arbeitsplätze und das Bedürfnis nach Anerkennung, das sich vor allem bei den Chancenlosen auf einem dynamischen Arbeitsmarkt breit macht, für ihre Zwecke zu mobilisieren.

Fazit

Stellt sich nun Leiharbeit eher als ein Weg in die Exklusion dar oder bietet sie den MigrantInnen eine Brücke in die Erwerbsgesellschaft und unterstützt sie somit bei ihrer Integration? Diese am Anfang aufgeworfene Fragestellung kann nicht endgültig und abschließend entschieden werden. Die jahrzehntelange Gleichung, Arbeit = Soziale Sicherheit = Soziale Anerkennung, verliert für alle ArbeitnehmerInnen ihre Gültigkeit und die soziale Verortung eines Menschen anhand einer Beschäftigung wird immer brüchiger. Leiharbeit ist für sehr viele nicht nur ein Arbeitsmarkt von finanzieller, sondern auch von sozialer Prekarisierung. Dass viele MigrantInnen durch die Behörden dazu gedrängt werden, eine Beschäftigung als Hilfskraft in einer Leiharbeitsfirma anzunehmen, erzeugt Wut und Resignation und auch wenn die Frage des Konsums nicht für alle MigrantInnen gleich zu beantworten ist, erschweren die durch Leiharbeit bedingten geringeren finanziellen Mittel ihnen und ihren Familien eine gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftli-

Expertise
Förderung des Engagements benachteiligter Jugendlicher und junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Strukturen des organisierten Sports

Autoren

Alexandra Hoorn, Daniel Illmer,
Wolfgang Kleemann

Herausgeber

ISS-Frankfurt a.M.
in Kooperation
 mit der Deutschen Sportjugend und der Führungs-Akademie des Deutschen Olympischen Sportbundes

ISBN Druck
 978-3-88493-212-4
 ISBN Digital
 978-3-88493-214-8

Die Expertise kann ab dem 13.09.2010 als Buch bezogen werden oder steht auf der Website des Institutes kostenlos zum Download bereit.

Detaillierte Informationen erhalten Sie unter www.iss-ffm.de



chen, kulturellen und sportlichen Aktivitäten. Ebenso zieht eine fehlende Anerkennung seitens der Mehrheitsgesellschaft einen Rückzug in die eigene ethnische Gruppe nach sich, da diese Sicherheit „Ethnie als Stützendentität“ (Flecker 2008: 94), Anteilnahme und Wertschätzung vermittelt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es einer stärkeren Sensibilisierung bedarf, welche Folgen die derzeitige Arbeitsmarktp Praxis und hier vor allem die Zunahme der Leiharbeit als Dauerarbeitsmarkt nach sich zieht. Denn diese Praxis macht sowohl Einheimische als auch MigrantInnen anfällig für die Parolen radikaler Parteien, die das Gefühl der Diskriminierung und die damit verbundenen Ohnmachtsgefühle gerne aufgreifen.

Anmerkungen

- 1 Die Autorin erhält derzeit eine Forschungsförderung durch die Otto-Brenner-Stiftung. Das Forschungsprojekt (Laufzeit bis 10/2011) widmet sich insbesondere der Erforschung der sozialen Welt von LeiharbeiterInnen, den immanenten Diskriminierungsstrategien und den Folgenden für die Integration.
- 2 Dieser Begriff wird im Folgenden allgemein für Menschen mit Migrationshintergrund verwendet. Die BA Statistik unterscheidet nicht Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern nur zwischen Deutschen und AusländerInnen.

Die Literatur zu diesem Artikel finden Sie unter www.iss-ffm.de/zeitschrift-migration-und-soziale-arbeit/literatur-12011.rtml

Dr. Sandra Siebenhüter, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Drittmittel Soziologie III, Ostenstr. 29, 85072 Eichstätt