Otto Brenner Stiftung

OBS-Arbeitsheft 69

Sandra Siebenhüter

Integrationshemmnis Leiharbeit

Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund

Eine Studie der Otto Brenner Stiftung
Frankfurt/Main 2011

OBS-Arbeitsheft 69
ISSN 1863-6934 (Print)

Herausgeber:
Otto Brenner Stiftung
Jupp Legrand/Wolf Jürgen Röder
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D-60329 Frankfurt/Main
Tel.: 069-6693-2810
Fax: 069-6693-2786
E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de
www.otto-brenner-stiftung.de

Autorin:
Dr. Sandra Siebenhüter
E-Mail: sandra.siebenhueter@ku-eichstaett.de
www.sandra-siebenhueter.de

Redaktion:
Andreas Kolbe (OBS)

Lektorat:
Elke Habicht, www.textfeile.de
Hofheim am Taunus

Satz und Gestaltung:
complot-mainz.de

Titel:
Karikatur von Gerhard Mester

Druck:
mww.druck und so... GmbH, Mainz-Kastel

Redaktionsschluss:
15.08.2011

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Dieses Arbeitsheft darf nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich in der von der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert – von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

In den Arbeitsheften werden die Ergebnisse der Forschungsförderung der Otto Brenner Stiftung dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Für die Inhalte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

Bestellungen:

Über die Internetseite der Otto Brenner Stiftung können weitere Exemplare dieses OBS-Arbeitsheftes kostenlos bezogen werden – solange der Vorrat reicht. Dort besteht auch die Möglichkeit, das vorliegende und weitere OBS-Arbeitshefte als PDF-Datei kostenlos herunterzuladen.

Vorwort

Was viele Arbeitgeber als wichtiges Instrument zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes feiern, ist für zahlreiche Betroffene eine schwere Last: Leiharbeit. Während mehr als 16.000 Verleihbetriebe immer wieder über jede neue Rekordzahl von Leiharbeitern öffentlich jubeln, schaffen es finanzielle, soziale, gesundheitliche und auch psychische Probleme der Leiharbeiter nur selten auf die Tagesordnung einer seriösen Berichterstattung. Durch die Rede von Einzelschicksalen, die es immer gebe, von Ausnahmen, die in jeder Branche existierten, oder von Sonderfällen, die aber nicht die Regel seien, spielen die Profiteure des Leiharbeitsmarktes gerne die tatsächlichen Probleme herunter. Doch die Probleme nehmen nicht nur qualitativ zu, sondern auch quantitativ. Vor allem scheint sich Leiharbeit zu einem „Geschäftsmodell mit der Arbeitskraft von Menschen mit Migrationshintergrund“ zu entwickeln, mit dem z. B. auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umgangen werden kann. Zwar sind alle Leiharbeitnehmer von den Nachteilen, die diese Form der prekären Arbeit mit sich bringt, betroffen, doch zeigt die Studie der Otto Brenner Stiftung, dass Menschen mit Migrationshintergrund noch weitaus stärker unter den Bedingungen der Leiharbeit und ihren Auswirkungen leiden.

Die Autorin unserer Studie, Sandra Siebenhüter von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, gibt sich unbeeindruckt von den ökonomischen Erfolgsmeldungen seitens der Politik und der Wirtschaft und wirft einen Blick auf das Leben von Leiharbeitern hinter den Zahlen und Statistiken. Durch zahlreiche Interviews mit einer Vielzahl von Akteuren aller relevanten Bereiche der Leiharbeit gelang es der Autorin, tiefe Einblicke in den Arbeitsalltag von Menschen in Deutschland zu gewinnen, wie das keine statistische Erfassung je abzubilden vermag. Ihr ist es vielmehr gelungen, in das Blackbox-System Leiharbeit hineinzublicken und qualitative Daten zu recherchieren, die es in dieser Form bislang noch nicht gab. Durch den starken Bezug zur Rolle von Leiharbeitern mit Migrationshintergrund hat sich die Autorin in ihrer Studie den alltäglichen Sorgen einer Gruppe genähert, die in unserer Gesellschaft zwar eine Minderheit ist, doch in den Statistiken der Bundesagentur erst gar nicht explizit erscheint, obwohl sie in der Leiharbeit überproportional häufig vertreten ist.

Immer noch ist in Deutschland der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für viele Migranten durch gesetzliche Vorgaben verschlossen. Erst auf Druck der Wirtschaft hat auch die Bundesregierung die Potenziale dieser Menschen erkannt und das „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) auf den Weg gebracht, das ab Januar 2012 wirksam werden soll. Wen überrascht es da noch, dass die Vereinten Nationen

in ihrem UN-Staatenbericht im Juli 2011 die Bundesrepublik stark dafür kritisiert haben, dass Migranten immer noch diskriminiert werden und sie sich insbesondere großen Einschränkungen in ihren Rechten auf Bildung und Beschäftigung gegenübersehen? Auch wenn inzwischen einige wenige Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verändert wurden, verdeutlicht unsere Studie dennoch, dass die Auseinandersetzung mit dieser Form der Arbeit auf politischer, gesellschaftlicher und auch auf betrieblicher Ebene weitergehen muss.

Wir wollen mit unserer Studie einen vergessenen Aspekt von Leiharbeit stärker ins Blickfeld der Auseinandersetzung rücken und hoffen, dass wir damit insgesamt einen weiteren Beitrag zur qualitativen Diskussion über den Wildwuchs in der Leiharbeit und deren Folgen leisten können.

Frankfurt/Main, im August 2011

Die Geschäftsführer der Otto Brenner Stiftung

Jupp Legrand Wolf Jürgen Röder

Inhalt

Zusammenfassung **5**

1. Einleitung und Problemstellung **10**

2. Methodisches Vorgehen **13**

3. Arbeitsmarkt Leiharbeit **15**

3.1. Leiharbeitsquote und Einsatzfelder von Leiharbeit 15

3.2. Leiharbeit, Konjunktur und Migranten 18

3.3. Vermittlungsquote in Leiharbeit und Verweildauer 20

3.4. Betriebsstruktur 22

3.5. Resümee 24

4. Der Wettbewerb auf einem Nachfragemarkt **25**

4.1. Machtkonstellation Verleiher/Entleiher 25

4.2. Ware Arbeitskraft: „The best price will win“ 28

4.3. Wettbewerb innerhalb der Verleihbranche 30

4.4. Resümee 33

5. Als Helfer in Leiharbeit – mehrfach prekär **35**

5.1. Einkommen 35

5.2. Integration in die sozialen Sicherungssysteme 37

5.3. Beschäftigungsstabilität 38

5.4. Beschäftigungsfähigkeit 40

5.5: Resümee 41

6. Migranten auf dem Leiharbeitsmarkt **42**

6.1. Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt 42

6.2. Diskriminierungsrisiken auf dem Leiharbeitsmarkt 46

6.3. Beschäftigung als Hilfskraft – Das Geschäft mit der Kompetenz 54

6.4. Mehrfache Disziplinierung von Leiharbeitern 57

6.5. Selbstwahrnehmung der Leiharbeiter 63

6.6. Resümee 67

7. Ethnic Business in der Leiharbeit 69

7.1. Informelle Arbeitsmärkte 70

7.2. Chancen und Risiken 71

7.3. Resümee 73

8. Verschlossene Welten? Empfehlungen für einen verbesserten Zugang zu Migranten 75

8.1. Die Ausgangslage 75

8.2. Erhöhung der gewerkschaftlichen Akzeptanz und Attraktivität 76

8.3. Resümee 81

9. Schlusswort 83

Literaturverzeichnis 86

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen 97

Hinweis zur Autorin 98

Zusammenfassung

Für Migranten, besonders für neu zugewanderte, hat der Arbeitsplatz eine identitätsstiftende und stabilisierende Funktion, und die sich dadurch manifestierende Anerkennung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten ist ein erster wichtiger Schritt zur Selbstständigkeit in einem fremden Land. Für jahrelang hier ansässige Migranten und ihre Angehörigen bietet eine stabile und berechenbare Erwerbsbeteiligung eine echte Chance zur gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft. Diese Funktionen könnten grundsätzlich auch durch einen Leiharbeitsplatz bereitgestellt werden. Dazu müsste dieser allerdings den individuellen Kompetenzen entsprechen, der Einsatz nur vorübergehend sein, bei einem festen Entleihbetrieb stattfinden, so dass langfristige Sozialkontakte aufgebaut werden können und diese Tätigkeit nicht das Verarmungsrisiko befördert. In der derzeitigen Form jedoch ist Leiharbeit, insbesondere für Hilfskräfte, in mehrfacher Hinsicht eine prekäre Beschäftigung und zieht für Menschen mit Migrationshintergrund noch stärker als für Einheimische außerordentlich negative wirtschaftliche, soziale und auch politische Folgen nach sich. Durch die Leiharbeit wird jenen Menschen, für die der Arbeitsplatz einen wichtigen Integrationsanker darstellen sollte, eine immense destabilisierende Flexibilität abverlangt indem unternehmerische Risiken auf ihrem Rücken externalisiert werden. Zusätzlich sind sie weitaus mehr als Leiharbeitnehmer ohne Migrationshintergrund zusätzlichen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt, so dass sich die Nachteile der Leiharbeit mit den Risiken der Migration vervielfältigen. Das Instrument der Leiharbeit in seiner heutigen Anwendung zeigt auf diese Weise sein wahres, auf rein betriebswirtschaftlichen Profit hin ausgerichtetes Gesicht, das jegliche soziale Verantwortung gegenüber allen Beteiligten zurücktreten lässt.

Leiharbeit als sozial prekäre Beschäftigung

Viele Migranten kommen mit ihrem Zuzug nach Deutschland in eine für sie kulturell neue soziale Umwelt, was große Unsicherheit hervorrufen kann. Die durch die Leiharbeit bedingten örtlich, zeitlich und sachlich divergierenden Arbeitseinsätze verschärfen dieses Gefühl der Unsicherheit. Ihr Leben wird trotz Arbeit nur „als Stückwerk“ (heute hier und morgen dort) wahrgenommen, vor allem wenn sie zu den 10 % der Leiharbeitnehmer gehören, welche wöchentlich ihren Einsatzort wechseln. Der Arbeitsplatz bietet ihnen keine Chance, einen sozialen Schutzraum aufzubauen, und widerspricht damit dem besonderen Bedürfnis nach Stabilität und Sicherheit von (Neu-)Zuwanderern. Langjährig hier wohnhafte Migranten werden ihrer bereits erworbenen Stabilität beraubt, was ein neuerliches Gefühl des Ausgeschlossenseins hervorruft.

Die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer, insbesondere als Hilfskraft, ist meist mit einer hohen körperlichen Belastung, einer geringen Planbarkeit hinsichtlich zukünftiger Einsatzzeiten und einem steten Gefühl der Verfügbarkeit (Rufbereitschaft) verbunden. Zusätzlich zwingt das spezifische Arbeitsverhältnis die Leiharbeitnehmer in die Rolle von Einzelgän-

gern, da sie weder im Verleih- noch im Entleihbetrieb Gelegenheit haben, längerfristige und stabile Sozialkontakte aufzubauen. Damit wird insbesondere Migranten die für eine weitreichende soziale Integration wichtige und verstärkende Beziehungspflege vorenthalten. Die der Leiharbeit innewohnende „Atomisierung" hat zudem eine entsolidarisierende und isolierende Funktion, wodurch sich auch die Gefahr erhöht, Ziel von Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu werden. Um dieser Gefahr und auch der Instabilität zu entfliehen, ziehen Migranten vereinzelt eine schlechter bezahlte, jedoch stabile Tätigkeit einem Leiharbeitsverhältnis vor.

Im Hilfskräftebereich treffen überdurchschnittlich viele Migranten aus unterschiedlichsten Kulturen aufeinander. Dies verlangt den Betroffenen nicht nur eine mehrfache kulturelle (sprachliche, habituelle) Anpassungsleistung (cross-cultural) ab, sondern es kann im Einzelfall auch zu einer Verschlechterung der bis dahin erworbenen deutschen Sprachkenntnisse führen.

Migranten mit geringer Qualifikation haben weniger hohe Erwartungen an den Berufseinstieg in Deutschland und kommen mit der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer physisch und psychisch bisweilen besser zurecht, da sie mit schwerer körperlicher und statusniedriger Arbeit vertraut sind. Für gut qualifizierte Migranten hingegen ist die Hilfskrafttätigkeit mit einem hohen Statusverlust verbunden, der nachhaltige psychische Belastungen für die Betroffenen und ihre Familien mit sich bringt. Insbesondere innerhalb der ethnischen Community geht diese Statusabwertung zusätzlich mit Scham einher.

Leiharbeit als finanziell prekäre Beschäftigung

Der geringe Verdienst von Hilfskräften untergräbt die tradierte männliche Ernährerrolle (sog. Bread-Winner-Status, vgl. Kap. 6.4.), so dass insbesondere männliche Migranten bestrebt sind, dieses Niedrigeinkommen durch einen Zweit- und Drittjob und/oder eine hohe Überstundenanzahl auszugleichen. Dadurch entstehen neben Konflikten mit der Stammbelegschaft auch gesundheitliche Probleme, weil notwendige Erholungsphasen fehlen.

Hilfstätigkeiten sind gering entlohnt (Aufstocker-Status), häufig nur kurzfristig (tage-/wochenweise) und wechseln sich mit Zeiten der Arbeitslosigkeit ab. Diese sich wiederholende Änderung des Arbeitsmarkt- und Sozialversicherungsstatus (Aufstocker, ALG-I-Empfänger) und der damit einhergehende Behördenkontakt ist für viele Migranten nachhaltig belastend (Angst vor Strafe, Angst vor Ausweisung, Angst vor ALG-Kürzungen). Zusätzliche finanzielle Engpässe entstehen durch zeitliche Verzögerungen bei der Datenübermittlung (Abrechnung mit dem Verleihbetrieb, An- und Abmeldung bei der Arbeitsagentur), was das Überschuldungsrisiko erhöht. Da insbesondere Neuzugewanderte und Geringverdiener von deutschen Bankinstituten kaum Kredite erhalten, erhöht sich die Gefahr, in Abhängigkeit von Freunden und nahen Familienangehörigen oder auch von unseriösen Geldverleihern zu geraten.

Migranten als Beschäftigte beim Verleiher

Entleiher fordern Verleiher auf, Leiharbeitnehmer nach spezifischen Anforderungsprofilen zu rekrutieren. Damit wird nicht nur gezielt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgangen, sondern diese Rastersuche (Geburtsort, Name, Deutschkenntnisse, Akzent, nichtdeutsche Ausbildung, branchenfremde Arbeitserfahrung, Alter, Geschlecht) diskriminiert Migranten in besonderer Weise. Insbesondere ältere weibliche Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund und geringen Sprachkenntnissen gelten als kaum vermittelbar, was dazu führt, dass sie nahezu jegliche Arbeitsbedingungen akzeptieren.

Vereinzelt nutzen Verleiher die finanzielle und rechtliche Zwangslage von Migranten (ungesicherter Aufenthaltsstatus), um sie unter Druck zu setzen. Diese Strategie hindert Leiharbeitnehmer daran, sich krank zu melden oder ausstehende finanzielle Ansprüche/Urlaubstage einzufordern. Besonderen Diskriminierungsrisiken unterliegen jene, die ein sprachliches, kulturelles und (arbeits-)rechtliches Wissensdefizit aufweisen, da Verleiher damit kalkulieren, dass diese sich aus Angst oder Scham nicht wehren. Beispiele sind vorenthaltene Lohnzahlungen, Blankounterschriften unter Kündigungen, unzulässige Verhaltens- und Disziplinierungsvorschriften, unberechtigte finanzielle Forderungen (z. B. für Arbeitssicherheitsausrüstung).

Einer Sondersituation sehen sich Migranten gegenüber, die bei ethnischen Verleihern (vgl. Kap. 7.) beschäftigt sind. Hier bilden sich in besonderer Weise abgegrenzte soziale Welten (vgl. Kap. 1.) aus, zu denen Arbeitnehmer anderer Ethnien, Gewerkschaften und Betriebsräte kaum Zugang haben. Eine kulturelle Vertrautheit (Sprache, Arbeitskultur, Fürsorgesystem), Schutz und eine Form des Rückzuges als Widerstand stehen dabei der Gefahr von Isolierung und Ausbeutung gegenüber.

Migranten als Leiharbeitnehmer beim Entleiher

Die für Hilfskräfte typischen Einsatzwechsel bedingen fortwährende technische Anlernprozesse, örtliche Neuorientierungen und belastende soziale Kennenlernprozesse. Diese Instabilitäten führen nicht nur bei Leiharbeitnehmern mit Sprachschwierigkeiten zu großer Unsicherheit und infolgedessen zu einer höheren Fehlerquote, sondern auch bei den Stammbeschäftigten zu vermehrtem Stress, Ungeduld bis hin zu einer generellen Ablehnung von Leiharbeitnehmern mit Migrationshintergrund.

Insbesondere beim strategischen dauerhaften Einsatz von Leiharbeit (vgl. Kap. 3.1.) unterminiert diese erzwungenermaßen den Tarifvertrag und damit die betriebliche Stabilität. Handelt es sich bei den Leiharbeitnehmern um Migranten, sind diese besonders der Gefahr der rassistischen Diskriminierung ausgesetzt. Da die Leiharbeitnehmer im Hierarchiegefälle des Entleihbetriebes sehr niedrig angesiedelt sind und selbst Angst um ihren Arbeitsplatz haben, müssen die Täter kaum Konsequenzen fürchten.

Die Unkenntnis der hierzulande geltenden Arbeitnehmerrechte erhöht die Gefahr, dass die Migranten seitens der Stammbelegschaft durch Drohungen und falsche Versprechungen diszipliniert werden.

Treffen Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund im Betrieb auf Stammbeschäftigte mit gleicher ethnischer Herkunft, so lassen sich zweierlei Entwicklungen feststellen: zum einen die Bevorzugung des Leiharbeitnehmers durch den Stammbeschäftigten, zum anderen die Gefahr einer besonderen Demütigung des Leiharbeitnehmers. Letzteres vor allem dann, wenn der Leiharbeitnehmer im Herkunftsland eine statushöhere Beschäftigung (Lehrer, Arzt) innehatte als der Stammbeschäftigte.

Migranten als Zielgruppe von Betriebsräten und Gewerkschaften

Der Beschäftigungsstatus „Leiharbeiter" hat kaum solidarisierende, sondern vielmehr isolierende Effekte und führt zu defensiven Handlungsmustern. Die Privatisierung und Individualisierung struktureller Probleme verbunden mit einem Habitus der Scham und häufig nur geringem Wissen um Arbeitnehmerrechte erschwert die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten und erleichtert die Diskriminierung durch Ver- und Entleiher. Die Gewerkschaften sind aufgerufen, sich noch stärker betriebspolitisch (Besserstellungsvereinbarung, Kontrolle der Verleiher), gewerkschaftspolitisch (Tarifverträge) sowie sozialpolitisch (Mindestlohn, Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG) für eine Regulierung der Leiharbeit einzusetzen. Um einen verbesserten Zugang zu (Leih-)Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zu erhalten, müssen die Gewerkschaften sich den Problemen und Nöten dieser Menschen nicht nur stärker öffnen, sondern neue Wege der Information, der Beratung, aber auch der Vertrauensbildung einschlagen (vgl. Kap. 8.).

Gefahr der gesellschaftlichen Abwärtsentwicklung

Der Leiharbeit als sozial und finanziell prekärem Beschäftigungsverhältnis ist eine gesellschaftliche Abwärtsdynamik inhärent, die für Migranten mit einer schleichenden Desintegration einhergeht bzw. ihre Integrationsbemühungen verhindert.

▶ **Abbildung 1:**

Gesellschaftliche Abwärtsentwicklung von Migrantinnen und Migranten in Leiharbeit

Wirtschaftliche Exlusion

Fehlende aktuelle und zukünftige Absicherung (Armutseinkommen, keine Planungs- und Investitionssicherheit, Verschuldungsgefahr, geringe Rentenansprüche und Abhängigkeit von staatlichen Zuwendungen).

Soziale Exklusion

Hohes Risiko des Arbeitsplatzverlustes, fehlende soziale Einbindung und Verankerung in einem Mikrokosmos durch häufige Wechsel des Arbeitsplatzes, geringe Kontakte zu Stammbelegschaften und zu den Leiharbeitnehmer-Kollegen.

Migranten sind dabei von zusätzlicher struktureller, institutioneller und interpersonaler Diskriminierung bei Ent- und Verleihern wie auch bei Behörden betroffen. Je nach mitgebrachter Qualifizierung unterschiedlich starke Erfahrungen eines Statusabfalls. Aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und kognitiver Deutungsmuster zusätzliche Überforderung durch Bürokratie, Angst vor Rechtsverstößen und dem Verlust des Aufenthaltsstatus.

Erfahrungen von Austauschbarkeit, Druck und Ohnmacht führen zur Entfremdung, sind je nach Ethnie unterschiedlich millieukonstituierend (Selbstethnisierung) und gehen einher mit einem Habitus der Scham und der Unbestimmtheit. Dabei kann es zu Rückzugs- und Abschottungstendenzen kommen, einem Ausweichen in Schwarzarbeit oder in die Illegalität.

Politische Exklusion

Geringer Kontakt zu Gewerkschaften und Mitbestimmungsgremien; Resignation und Frustration über die wirtschaftliche und soziale Situation, politische Instrumentalisierung des Arbeitnehmerschicksals (Rückbesinnung auf ethnische Nationalismen und Suche nach Sündenböcken) durch fundamentalistische/ nationalistische Gruppen.

Gesellschaftliche Integration?

Erschwerte Integration auf allen drei Ebenen aufgrund fehlender Teilhabe auf wirtschaftlicher, sozialer und politischer Ebene.

Quelle: Eigene Darstellung.

1. Einleitung und Problemstellung

Wenig erforscht: Migranten in Leiharbeit

Das Thema „Migrantinnen und Migranten[1] in Leiharbeit“ berührt mehrere sozialwissenschaftliche Forschungsgebiete und betrifft mehrere Politikbereiche, die in den vergangenen Jahren von einer Reihe arbeitsmarktpolitischer, sozialpolitischer und integrationspolitischer (Gesetzes-)Änderungen geprägt waren. Arbeits- und sozialpolitisches Ziel der Regierung war es u. a., durch die „Hartz-Gesetze“ und die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes den Druck auf Leistungsbezieher zu erhöhen, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren und den Arbeitsmarkt zu deregulieren. Aufgrund des Wettbewerbsdrucks sollte er „flexibler“ und damit unternehmensfreundlicher gestaltet werden. Im Hinblick auf die Ein- und Zuwanderungsdebatte sollten die Beschäftigungs- und Erwerbschancen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessert, die Gefahr der Diskriminierung reduziert und damit ihre Integration in die deutsche Gesellschaft gefördert werden. Die Grundlagen dafür sind der Nationale Integrationsplan (2007), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der Integrationsindikatorenbericht (2009), der Nationale Aktionsplan (2011) und das sich noch im Gesetzgebungsverfahren befindende „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“ (BQFG).

Jedoch zeigen sich drei Ungenauigkeiten, die die Integrationsdiskussion immer wieder erschweren. Erstens: Der Begriff des ‚Migranten‘ wird unterschiedlich gebraucht (vgl. FN 1). Zweitens: Die allermeisten Statistiken, u. a. die Arbeitsmarktstatistiken, unterscheiden nur nach Deutschen und Ausländern, so dass die tatsächliche Überschneidung der beiden Felder „Leiharbeit“ und „Migration“ statistisch nicht ausgewiesen wird. Damit verliert sich z. B. die Gruppe der Aussiedler in der Leiharbeit, die zwar über eine (häufig nicht anerkannte) überdurchschnittlich hohe Bildung verfügt (vgl. Brussig/Dittmar/Knuth 2009), aber trotz ihrer deutschen Staatsbürgerschaft bis heute von der arbeitsmarktpolitischen Sozialisation in den ehemaligen GUS-Staaten geprägt ist. Drittens: Die Arbeits- und Sozialpolitik neigt wie auch die Integrationspolitik in der Regel dazu, sich an quantitativen Daten messen zu lassen – die meist eine positive Tendenz ausweisen – und dabei die qualitativen Missstände im Bereich sowohl der Leiharbeit als auch der Integration nicht zu berücksichtigen.

Probleme durch Wettbewerbs- und Flexibilisierungsdynamiken zwischen den Akteuren im Feld „Leiharbeit“ (Entleiher, Verleiher, Stammbelegschaft, Personaldisponenten, Berater der Arbeitsagentur/Jobcenter und Leihar-

1 Der Begriff „Migranten“ wird hier als Vereinfachung für den Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ verwendet. Zum Jahresende 2009 lebten laut Mikrozensus 15,7 Mio. Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland, davon ca. 8,5 Mio. mit deutschem und 7,2 Mio. mit ausländischem Pass (BAMF 2009: 217). Darunter fallen laut Statistischem Bundesamt alle seit 1950 nach Deutschland Zugewanderten und deren Nachkommen. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2009, S. 14) definiert den Begriff des Migrationshintergrunds enger und fasst darunter alle selbst zugewanderten Personen (Erste Generation) sowie in Deutschland Geborene, von denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist (Zweite Generation). Hier wird auf die Definition des Statistischen Bundesamtes rekurriert. Im weiteren Verlauf wird der Begriff Migranten verwendet, der sowohl weibliche als auch männliche Migranten umfasst.

beitnehmer) sind bisher wenig erörtert, ebenso die daraus resultierenden Gefahren einer strukturellen, institutionellen und interpersonalen Diskriminierung. Dabei sind gerade Migranten – aufgrund ihrer unterschiedlichen kulturellen und arbeitsrechtlichen Sozialisierung, die zudem häufig noch sprachliche und institutionelle Defizite aufweisen – besonderen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt und stoßen auf kaum überwindbare Hürden bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt (vgl. British Council/Migration Policy Group 2011; Flam 2007; Granato 2003). Die soziale Desintegrationsgefahr durch Leiharbeit (IAB 2011a; Crimmann u. a. 2009; Brinkmann/Dörre u. a. 2006; Promberger 2006) wirkt zusätzlich belastend.

Mit dieser Studie wird die Akteursperspektive der Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt gestellt und der Frage nachgegangen, welche Erfahrungen sie mit Verleih- und Entleihbetrieben, im Umgang mit anderen Leiharbeitnehmern und mit Stammbeschäftigten, aber auch mit den Arbeitsvermittlern (sogenannten Gate-Keepern) und Betriebsräten machen. Da viele Migranten trotz jahrelangen Aufenthalts in Deutschland in vielerlei sozialen Welten[2] verkehren, die durch Sprache und durch sichtbare und unsichtbare Codes geprägt sind, muss auch danach gefragt werden, ob die Deutung der sozialen Welt ‚Leiharbeit' je nach Ethnie unterschiedlich ausfällt. Migrantengruppen verfügen je nach Dauer ihres Aufenthalts über jeweils andere Arbeitsmarkterfahrungen und spezifische Wissensbestände (vgl. Schiffauer 2006), so dass ihr Verhalten durch teils tradierte, teils neu erworbene Werte und Normen dominiert wird. Dabei leiden gerade gut ausgebildete Zuwanderer darunter, dass ihre mitgebrachte Ausbildung und Qualifizierung nicht anerkannt wird und sie nur als Hilfskraft in Leiharbeit eine Beschäftigung finden. Da dieser Beschäftigungsstatus mit einem häufigen Wechsel von Arbeitsplatz, Arbeitskollegen und Arbeitsorten einhergeht, muss die häufig gebrauchte politische Behauptung „Arbeit schafft Integration" kritisch hinterfragt werden.

Leiharbeit aus der Perspektive der Migranten

Die Studie gliedert sich wie folgt: Nach Darstellung der Methode und des Forschungssamples im 2. Kapitel gibt das 3. Kapitel einen kurzen Überblick über spezifische quantitative Ausprägungen der Leiharbeit (u. a. Einkommen, Einsatzfelder), die in einem engen thematischen Zusammenhang zur Fragestellung der Studie stehen. Um die der Leiharbeit innewohnende Dynamik und die Gefahr des Missbrauchs zu veranschaulichen, werden im 4. Kapitel die Wettbewerbsmechanismen innerhalb der Verleihbranche erläutert. Im 5. Kapitel wird schließlich auf die spezifische Situation der Hilfskräfte in Leiharbeit eingegangen, da sie in mehrfacher, sich gegenseitig verschärfender Ausprägung (finanziell, sozial, örtlich) von dieser prekären Beschäftigungssituation betroffen sind. Das 6. Kapitel widmet sich detailliert der Situation von Migranten auf dem Leihar-

2 Soziale Welten (Vereine, Schulen, Unternehmen) sind nichts Migrationsspezifisches. Es handelt sich dabei um kleinste Einheiten jeglichen sozialen Zusammenlebens, die über eigenes Wissen verfügen und den Mitgliedern starke Orientierung geben (vgl. Strauss 1978; Schütze 2002).

beitsmarkt, wobei insbesondere auf die Disziplinierungsrisiken und -mechanismen u. a. durch die Stammbeschäftigten, aber auch seitens der ethnischen Community eingegangen wird. Individuelle Schilderungen von drei Betroffenen mit Migrationshintergrund gewähren zusätzliche Einblicke in das Leben von Leiharbeitnehmern. Im 7. Kapitel wird der Versuch unternommen, exemplarisch aufzuzeigen, welche Vor- und Nachteile mit einem Leiharbeitsverhältnis bei einem ethnischen Verleiher verbunden sind und welche spezifischen sozialen Welten dort entstehen können. Das 8. Kapitel widmet sich den Schwierigkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften, Zugang zu den Betroffenen zu finden. Abschließend werden Empfehlungen für eine verbesserte Mobilisierung und Aktivierung von Migranten (in Leiharbeit) gegeben.

2. Methodisches Vorgehen

Da bisher keine eingehenden – weder qualitativen noch quantitativen – Studien zum Themenfeld „Migranten in Leiharbeit“ vorliegen, lag das Hauptaugenmerk der Untersuchung auf der empirischen Datenerhebung. Die explorative Untersuchung diente dazu, einen ersten Überblick über den Untersuchungsgegenstand bzw. die Fragestellung zu gewinnen und Thesen über Zusammenhänge zwischen Leiharbeit und Migration zu entwickeln. Daher erfolgte die Datenerhebung schwerpunktmäßig mittels leitfadengestützter (Experten-)Interviews, die durch Analyse von wissenschaftlicher Literatur und Dokumenten (Unternehmensdarstellungen von Leiharbeitsverbänden und Verleihern, Artikel in Fachzeitschriften usw.) ergänzt wurden.

Insbesondere die Datenerhebung, d. h. die Interviews mit der Zielgruppe „Migrantinnen und Migranten in Leiharbeit“, erwies sich dabei als hürdenreich. Obwohl im Vorfeld den Interviewten absolute Anonymität zugesagt wurde, steht den ca. 40 befragten Leiharbeitnehmern etwa die gleiche Anzahl an (kurzfristigen) Interviewabsagen gegenüber. Dabei mag für einige, trotz Übersetzung, die Sprachhürde ursächlich gewesen sein, doch der Hauptgrund, so scheint es, war die Angst vor Repressalien.

Die Interviews mit aktuellen oder ehemaligen Leiharbeitnehmern wurden überwiegend in Einzelgesprächen, teilweise auch in Gruppen durchgeführt. Bei Bedarf wurde eine muttersprachliche Übersetzung miteinbezogen, wobei darauf geachtet wurde, dass es sich um eine Vertrauensperson des Befragten handelte. Der Kontakt zu den Leiharbeitnehmern kam meist über Migrantenselbstorganisationen (MSO), d. h. Vereine und Verbände, sowie über Integrationsberater, Bildungsträger, Betriebsräte von Entleihbetrieben und örtliche Tafeln zustande. Ebenso wurden Angehörige der Stammbelegschaft interviewt, die in den Betrieben mit Leiharbeitnehmern zusammenarbeiten. Ergänzend wurden zahlreiche Experteninterviews geführt, um noch eingehendere sowohl organisationale als auch integrationspolitische Sichtweisen auf das Themenfeld zu erhalten. Als Experten gelten Betriebsräte und Personaldisponenten von Verleih- und Entleihfirmen, gewerkschaftliche Ansprechpartner für die Themen Migration und Leiharbeit, Mitarbeiter von Migrationsnetzwerken und Arbeitskreisen, Vertreter von Arbeitsagenturen und Job-Centern. Vervollständigt wurde das Bild durch die Aussagen von Arbeitsrichtern, Ärzten, Journalisten und Wissenschaftlern u. a. des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) (*siehe Tabelle, nächste Seite).*

Angst und Unsicherheit als ständige Begleiter

Der Fokus der Studie lag auf den Hochlohnbranchen Metall- und Elektroindustrie (Zulieferer) sowie Druckindustrie; einige wenige Interviews wurden mit Leiharbeitnehmern und Experten aus der Reinigungsindustrie durchgeführt. Die Untersuchung erfolgte in Südbayern, insbesondere in der stark prosperierenden Region zwischen Landshut, Ingolstadt, München, Augsburg und Nürnberg. Diese Region weist eine überdurchschnittlich hohe Leiharbeitsquote (vgl. Kap. 3.1.) sowie einen hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund auf (Augsburg: 39,5 %, Nürnberg, 38,3 %, München 35,2 %; vgl. Lutz/Heckmann 2010: 38), so

▶ **Tabelle 1:**

Übersicht der für die Studie geführten Interviews

(Ehemalige) Leiharbeitnehmer	männlich	weiblich	gesamt
mit Migrationshintergrund			
Russisch:	3	12	
Türkisch:	2	4	
Irakisch:	4	–	
Rumänisch:	–	2	
Andere (Polnisch, Kasachisch, Italienisch, Armenisch):	2	2	31
ohne Migrationshintergrund	8	2	10
Betriebsräte von			
Entleihern	18	–	
Verleihern	5	–	23
Arbeitgeber			
(Ehemalige) Vertreter von Entleihern (Personalleiter, Geschäftsführer), Verleihern (Niederlassungsleiter, Geschäftsführer, Personaldisponenten) und Arbeitgeberverbänden			16
Sonstige Experten			
Gewerkschaftsvertreter, Integrationsberater, Arbeitsvermittler, Arbeitsrichter, Wissenschaftler, Journalisten, Ärzte, Pfarrer usw.			36
Zahl der geführten Interviews			116

Quelle: Eigene Darstellung.

dass davon auszugehen ist, dass sich dort die Probleme von Leiharbeitnehmern mit Migrationshintergrund kumulieren. Ein vierwöchiger Forschungsaufenthalt bei Migranten- und Flüchtlingsorganisationen in den USA (Louisville/Kentucky) während des Projekts weitete und vertiefte nochmals den Blick auf die besonderen kulturellen, sozialen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, mit denen Migranten konfrontiert sind.

3. Arbeitsmarkt Leiharbeit

Im Rahmen der Agenda 2010 kam es zu einer umfassenden Reform des seit 1972 bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, was mit der Aufhebung des Befristungsverbots, des Synchronisationsverbots, des Wiedereinstellungsverbots und der Einführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (Equal Pay/Equal Treatment) einherging, soweit nicht ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulässt.[3] Diese Deregulierungen, die je nach Sichtweise einen „Discount-Arbeitsmarkt" (Cornely u. a. 2011) schufen oder aber dem marktideologischen Bild „Für ein attraktives Deutschland. Freiheit wagen – Fesseln sprengen" (BDI 2004) entsprachen, führten dazu, dass die Leiharbeit zu einer der wenigen Boombranchen der vergangenen Jahre zählt, die sich sehr schnell vom Konjunktureinbruch der Jahre 2008/09 erholen konnte. Doch während der Präsident des Bundesverbandes Zeitarbeit (BZA[4]), Volker Enkerts, für 2011 mit der Überschreitung der Millionenmarke und einer stark wachsenden Tendenz rechnet (Hamburger Abendblatt 2011), warnt inzwischen der Vorstandvorsitzende der BA, Frank-Jürgen Weise, vor einem weiteren Anwachsen:

> „Wenn die Zahl weit über diese Schwelle [von einer Million, *A. d. Red.*] steigt, dann hätten wir ein Problem. Das hätte auch Rückwirkungen auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, weil bei Zeitarbeit die Tätigkeit und damit die Beitragszahlung oft unterbrochen werden. Man müsste sich fragen, ob eine solche Entwicklung im Sinne der sozialen Marktwirtschaft ist" (Die Welt 2011b).

3.1. Leiharbeitsquote und Einsatzfelder von Leiharbeit

Boombranche Leiharbeit

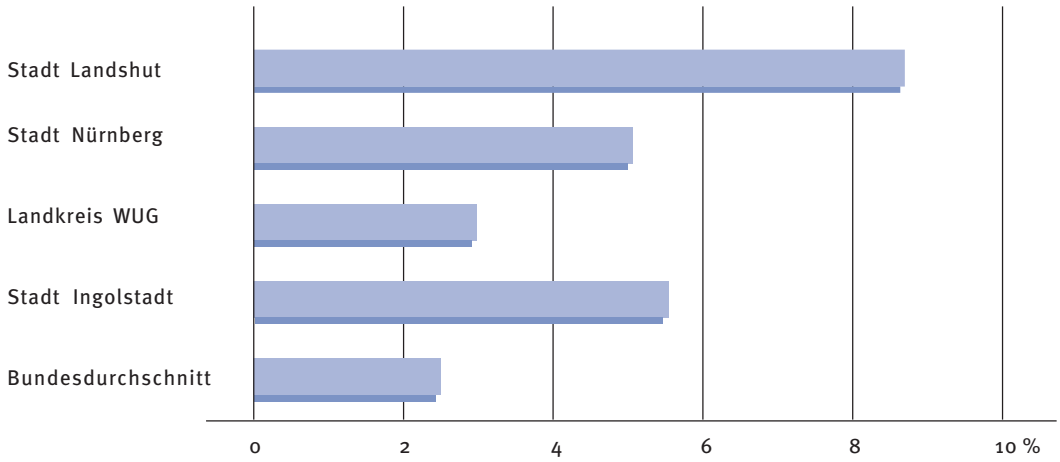
Mit derzeit ca. 2,7 % (BA 2011b: 14) aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten scheint die Leiharbeit in Deutschland im internationalen Vergleich eher gering zu sein (vgl. Vanselow/Weinkopf 2009). Da jedoch die Nutzungsart (Flexibilitätspuffer, Ad-hoc-Einsatz, strategischer Einsatz), die Einsatzfelder (Dienstleistung, Hilfspersonal, Facharbeiter), die Art des Entleihers (Industrie, Mittelstand) und die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit (Nutzungsdauer, Entlohnung) national stark differieren (Eichhorst/Marx/Thode 2010; Dörre/Holst/Nachtwey 2009; HBS 2009a; Arrowsmith 2008), ist das Instrument unterschiedlich attraktiv. In Deutschland fällt auf, dass die Quoten insbesondere an Standorten mit einem hohen Anteil von industrieller Produktion überdurchschnittlich sind. Zwar wird

3 Bislang existiert eine „Equal-Pay-Regelung" nur im Tarifvertrag für die Eisen- und Stahlindustrie; zudem gibt es sogenannte Besserregelungen, teils in Form von Haustarifverträgen, teils in Form von Betriebsvereinbarungen im Organisationsbereich der IGM.

4 Am 14. April 2011 fusionierten der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) und der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) zum Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP). Der BAP umfasst damit ca. 80 % aller deutschen Niederlassungen von Zeitarbeitsunternehmen und mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitnehmer in Deutschland. Präsident des neuen Verbands ist der bisherige BZA-Präsident Volker Enkerts (AMP 2011).

▶ **Abbildung 2:**

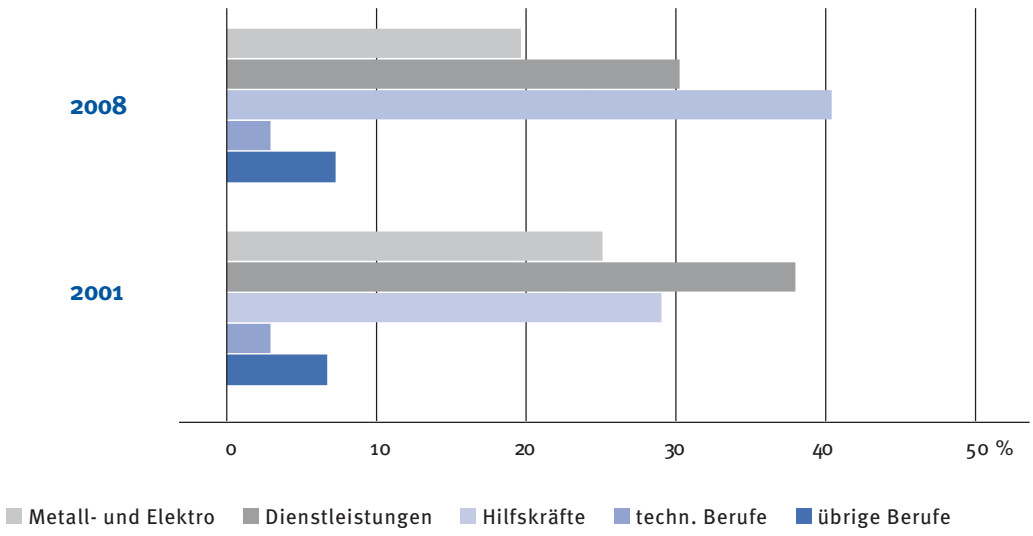
Regionale Leiharbeitsquote im Untersuchungsgebiet (2009) in Prozent



Quelle: HBS 2009b.

▶ **Abbildung 3:**

Prozentualer Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern in Bayern 2008 und 2001 im Vergleich



Quelle: Crimmann u. a. 2009: 158.

bis heute der Einsatz von Leiharbeitnehmern mit Flexibilitätserfordernissen und höherer Wettbewerbsfähigkeit begründet, jedoch wird inzwischen angezweifelt, dass sich Leiharbeit in großem Stil tatsächlich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit der Entleiher auswirkt (DIW 2011).

Im Erhebungsgebiet der Studie, das stark von der Automobil- und Luftfahrtindustrie geprägt ist, zeigen sich hohe Werte: die Städte Landshut 8,8 %, Ingolstadt 5,47 % und Nürnberg 4,91 % sowie der Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen (WUG) 3,05 % (HBS 2009b; Eigenhüller 2008).

Vornehmlich eingesetzt werden die Leiharbeitnehmer im Segment Hilfskräfte (34,3 %: BA 2011d: 18). Diese Tätigkeiten sind sehr gering entlohnt (vgl. Kap. 5.1.), äußerst konjunkturabhängig und mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Im Erhebungsgebiet Bayern liegt der Anteil der Helfer derzeit bei 41,8 % (ebd.: 19), wobei im Laufe der Jahre der Helferbereich zulasten der anderen Bereiche (insbesondere Elektro, Metall und Dienstleistungen) zugenommen hat. Inwieweit hier tatsächlich eine funktional notwendige Verschiebung vorliegt oder die Entleiher nicht bereit sind, für Fachtätigkeiten auch Facharbeiterlöhne zu bezahlen (vgl. Kap. 6.3.), muss an dieser Stelle offen bleiben.

Die Zahlen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜ-Statistik) müssen jedoch kritisch hinterfragt werden, da diese sich auf die Angaben der Verleiher stützt. Unterschiedliche Schätzungen gehen von einem weit höheren Wert aus:

Wie viele Helfer sind es tatsächlich?

„Ich rechne, dass der Anteil in der Branche viel höher liegt als die offiziellen 30 %. Viele Facharbeiter, die auch als Facharbeiter eingesetzt werden, werden trotzdem als Helfer eingestuft und kommen dann über Zulagen zu einem höheren Lohn. Viele Leiharbeiter kennen auch den Unterschied nicht und schauen nur auf das Geld“ (langjährige ehemalige Personaldisponentin).

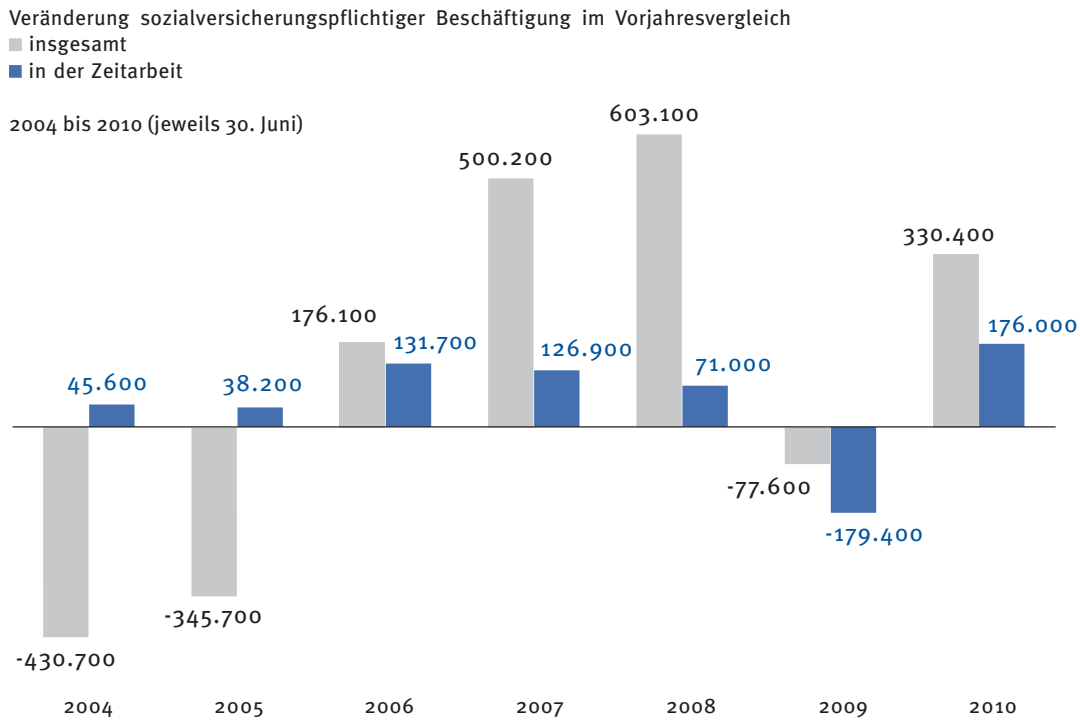
„Ich habe erhebliche Zweifel, dass nur ein Drittel der Leiharbeiter als Helfer eingestuft sind. Es sind nach unseren Erkenntnissen eher doppelt so viele. Einige sprechen sogar von 80 %“ (Johannes Jakob, Arbeitsmarktexperte beim DGB-Bundesvorstand).

Es ist davon auszugehen, dass vor allem Migranten noch weitaus stärker von einer falschen Eingruppierung betroffen sind als Nichtmigranten, zumal einzelne Verleiher scheinbar die Bezahlung weniger von deren Qualifikation und Einsatztätigkeit als vielmehr von der Verhandlungsmacht der Leiharbeitnehmer abhängig machen.

„Mir wurden seitens des Verleihers fünf verschiedene Arbeitsverträge vorgelegt. Sie variierten in der Bezahlung je Stunde und vor allem im Hinblick auf die Auslöse, also Fahrtgeld und Verpflegung. Ich wusste, dass ich den mit dem höchsten Stundenlohn nehme, da dies auch die Grundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes ist oder auch wenn ich zu einem anderen Verleiher wechsle“ (Leiharbeitnehmer ohne Migrationshintergrund).

▶ **Abbildung 4:**

Beschäftigungszuwachs in der Leiharbeit (2004-2010) in Deutschland



Quelle: BA 2011f: 13.

3.2. Leiharbeit, Konjunktur und Migranten

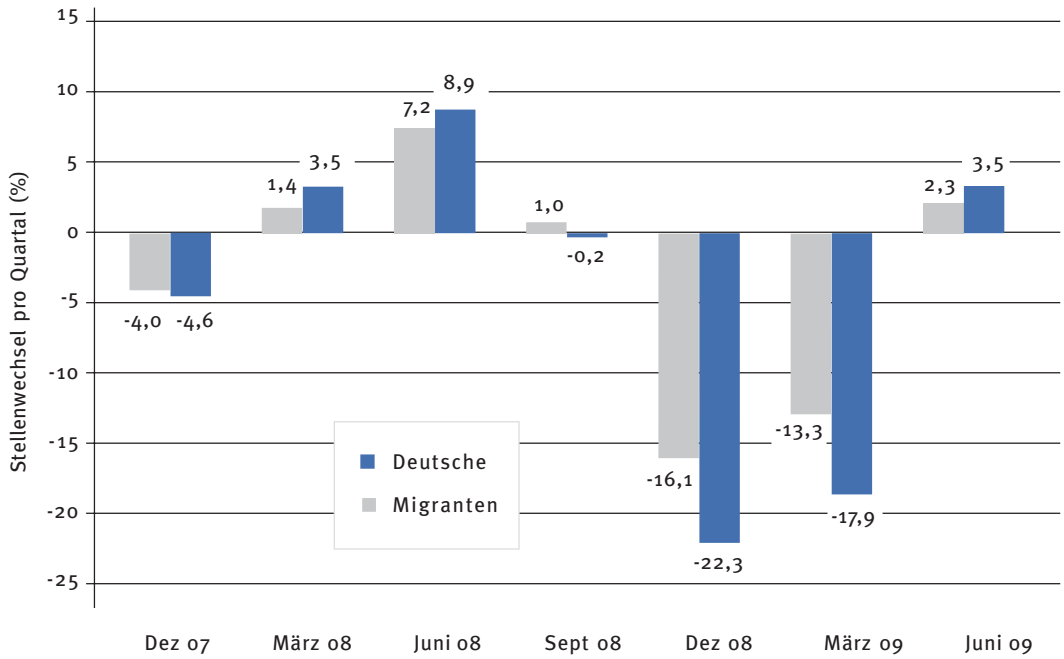
Migranten leiden besonders unter der Konjunktur

Die Leiharbeit gilt als Konjunkturindikator, da ihre Entwicklung eng an den Konjunkturverlauf gekoppelt ist: Die Zahl der Leiharbeitnehmer nahm in den Jahren 2004/05 bereits zu, bevor 2006 ein tatsächlicher Beschäftigungsaufbau folgte. 2007 zeigte sich zunächst ein ähnlich paralleler Beschäftigungsaufbau, jedoch bereits zu Jahresbeginn 2008 (1. Quartal) war ein Rückgang in der Leiharbeit feststellbar. Die Stammbelegschaft hingegen wurde erst ab dem 4. Quartal 2008 abgebaut (BA 2011b: 16). Litt die Leiharbeit in der ersten Jahreshälfte 2009 sehr stark unter dem Konjunktureinbruch und wurden im Verhältnis wesentlich mehr Leiharbeitnehmer als Stammbeschäftigte abgebaut, konnte sich die Beschäftigungsrate ab Mitte 2009 überdurchschnittlich erholen. Bis Mitte 2010 nahm die Beschäftigung in der Leiharbeit monatlich saisonbereinigt um 20.000 zu (BA 2011f: 11); die Hälfte des Beschäftigungswachstums 2010 geht auf Zeitarbeit zurück.

Zwischen Leiharbeit, Nationalität und Konjunkturverlauf wird ein weiterer Zusammenhang erkennbar: In den Krisenjahren 2008/09 waren Ausländer stärker als Deutsche von der Krise am Leiharbeitsmarkt betroffen, da sie

▶ **Abbildung 5:**

Auswirkungen der Krise auf die Leiharbeit (Dezember 2007 bis Juni 2009) in Westdeutschland



Quelle: Burkert 2010: 78.

häufiger als Hilfskräfte beschäftigt sind und damit weitaus stärker als Facharbeiter in Leiharbeit Auftragsschwankungen unterliegen.

> „Die Krise auf dem Leiharbeitsmarkt 2008/09 war eine Helferkrise, weniger eine Facharbeiterkrise“ (Betriebsrat Verleiher).

> „Entleiher verlangen, wenn sie vor Aufträgen aus allen Nähten platzen, auch keine Deutschkenntnisse mehr“ (Personaldisponentin).

Während Ausländer mit 6,8 % (BA 2010b: 11) bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unterrepräsentiert sind (Anteil in der Bevölkerung 8,9 %; BA 2010b: 4), steigt ihr Anteil in der Leiharbeit. Im zweiten Halbjahr 2010 waren 823.590 Personen in Leiharbeit beschäftigt; darunter besaßen 709.827 (86,2 %) eine deutsche und 113.763 (13,8 %) eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit. Im Segment Hilfskräfte (282.536: 34,3 %) lag der Anteil der Ausländer bei 18,2 % (BA 2011d: 18). Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2010 stieg damit sowohl der Anteil der Leiharbeitnehmer als auch derjenige der Ausländer (17,8 %) im Hilfskräftebereich (BA 2011a: 18). Im Erhebungsgebiet (Ausländeranteil in Bayern ca.

Die Otto Brenner Stiftung ...

... ist die gemeinnützige Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Einrichtung der Forschungsförderung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West.

... initiiert den gesellschaftlichen Dialog durch Veranstaltungen, Workshops und Kooperationsveranstaltungen (z. B. im Herbst die OBS-Jahrestagungen), organisiert internationale Konferenzen (Mittel-Ost-Europa-Tagungen im Frühjahr), lobt jährlich den „Brenner-Preis für kritischen Journalismus“ aus, fördert wissenschaftliche Untersuchungen zu sozialen, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen, vergibt Kurzstudien und legt aktuelle Analysen vor.

... macht die Ergebnisse der geförderten Projekte öffentlich zugänglich und veröffentlicht z. B. die Ergebnisse ihrer Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“. Die Arbeitshefte werden, wie auch alle anderen Publikationen der OBS, kostenlos abgegeben. Über die Homepage der Stiftung können sie auch elektronisch bestellt werden. Vergriffene Hefte halten wir als PDF zum Download bereit.

... freut sich über jede ideelle Unterstützung ihrer Arbeit. Aber wir sind auch sehr dankbar, wenn die Arbeit der OBS materiell gefördert wird.

... ist zuletzt durch Bescheid des Finanzamtes Frankfurt am Main V (-Höchst) vom 20. März 2009 als ausschließlich und unmittelbar gemeinnützig anerkannt worden. Aufgrund der Gemeinnützigkeit der Otto Brenner Stiftung sind Spenden steuerlich absetzbar bzw. begünstigt.

Unterstützen Sie unsere Arbeit, z. B. durch eine zweckgebundene Spende

Spenden erfolgen nicht in den Vermögensstock der Stiftung, sie werden ausschließlich und zeitnah für die Durchführung der Projekte entsprechend dem Verwendungszweck genutzt.

Bitte nutzen Sie folgende Spendenkonten:
Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zum Schwerpunkt:

- **Förderung der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens**

Konto:	**905 460 03**		**161 010 000 0**
BLZ:	**500 500 00**	**oder**	**500 101 11**
Bank:	**HELABA Frankfurt/Main**		**SEB Bank Frankfurt/Main**

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zu den Schwerpunkten:

- **Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (einschließlich des Umweltschutzes)**
- **Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa**
- **Verfolgung des Zieles der sozialen Gerechtigkeit**

Konto:	**905 460 11**		**198 736 390 0**
BLZ:	**500 500 00**	**oder**	**500 101 11**
Bank:	**HELABA Frankfurt/Main**		**SEB Bank Frankfurt/Main**

Geben Sie bitte Ihre vollständige Adresse auf dem Überweisungsträger an, damit wir Ihnen nach Eingang der Spende eine Spendenbescheinigung zusenden können. Oder bitten Sie in einem kurzen Schreiben an die Stiftung unter Angabe der Zahlungsmodalitäten um eine Spendenbescheinigung. Verwaltungsrat und Geschäftsführung der Otto Brenner Stiftung danken für die finanzielle Unterstützung und versichern, dass die Spenden ausschließlich für den gewünschten Verwendungszweck genutzt werden.

Aktuelle Ergebnisse der Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“

OBS-Arbeitsheft 68
Bernd Gäbler
„... und unseren täglichen Talk gib uns heute!“
Inszenierungsstrategien, redaktionelle Dramaturgien und Rolle der TV-Polit-Talkshows

OBS-Arbeitsheft 67
Hans-Jürgen Arlt, Wolfgang Storz
Drucksache „Bild“ – Eine Marke und ihre Mägde
Die „Bild“-Darstellung der Griechenland- und Eurokrise 2010

OBS-Arbeitsheft 66
Rainer Weinert
Berufliche Weiterbildung in Europa
Was Deutschland von nordeuropäischen Ländern lernen kann

OBS-Arbeitsheft 65
Burkart Lutz unter Mitwirkung von Holle Grünert, Thomas Ketzmerick und Ingo Wiekert
Fachkräftemangel in Ostdeutschland
Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung

OBS-Arbeitsheft 64
Brigitte Hamm, Hannes Koch
Soziale und ökologische Verantwortung
Zur Umsetzung des Global Compact in deutschen Mitgliedsunternehmen

OBS-Arbeitsheft 63
Hans-Jügen Arlt, Wolfgang Storz
Wirtschaftsjournalismus in der Krise
Zum massenmedialen Umgang mit Finanzmarktpolitik

OBS-Arbeitsheft 62
Ingeborg Wick
Soziale Folgen des liberalisierten Weltmarkts für Textil und Bekleidung
Strategien von Gewerkschaften und Frauenorganisationen

OBS-Arbeitsheft 61
Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre
Funktionswandel von Leiharbeit
Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen

OBS-Arbeitsheft 60
Peter Förster, Yve Stöbel-Richter, Hendrik Berth, Elmar Brähler
Die deutsche Einheit zwischen Lust und Frust
Ergebnisse der »Sächsischen Längsschnittstudie«

OBS-Arbeitsheft 59
Thorsten Ludwig, Florian Smets, Jochen Tholen
Schiffbau in Europa
– Panelstudie 2008 –

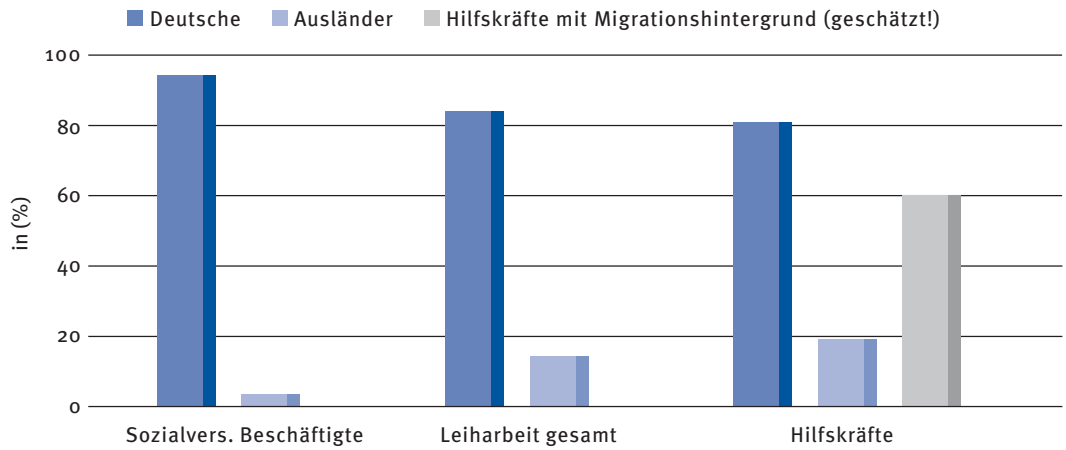
OBS-Arbeitsheft 58
Jörg Hennersdorf, Gregor Holst, Walter Krippendorf
Die Elektroindustrie in Ostdeutschland
Entwicklung 1995-2006 und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie
Kurzfassung

Diese und weitere Publikationen der OBS finden Sie unter www.otto-brenner-stiftung.de

Otto Brenner Stiftung | Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | D-60329 Frankfurt/Main

▶ **Abbildung 6:**

Beschäftigungsanteil Deutsche/Ausländer in der Leiharbeit allgemein und als Hilfskraft (2. Halbjahr 2010) in Deutschland



Quelle: BA 2010b: 11; BA 2011d: 18; Schätzung.

9,5 %) liegt der Anteil der Ausländer in der Leiharbeit mit 15,3 % noch höher (BA 2011d: 22). Obwohl der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ca. 19 % beträgt (BA 2010b: 4), weisen die Statistiken der Arbeitsagentur nur Nationalitäten aus; Aussiedler etwa werden so nicht erfasst. Somit kann der Anteil der Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund im Hilfskräftebereich lediglich geschätzt werden. Dazu wurde bei den Marktführern der Leiharbeit (Randstad, Adecco, manpower), bei verschiedenen überregionalen Leiharbeitsfirmen im Untersuchungsgebiet und auch bei den Arbeitgeberverbänden Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und IG Zeitarbeit (IGZ) nachgefragt. Jedoch war kaum eine Firma bereit, Auskunft zu geben.

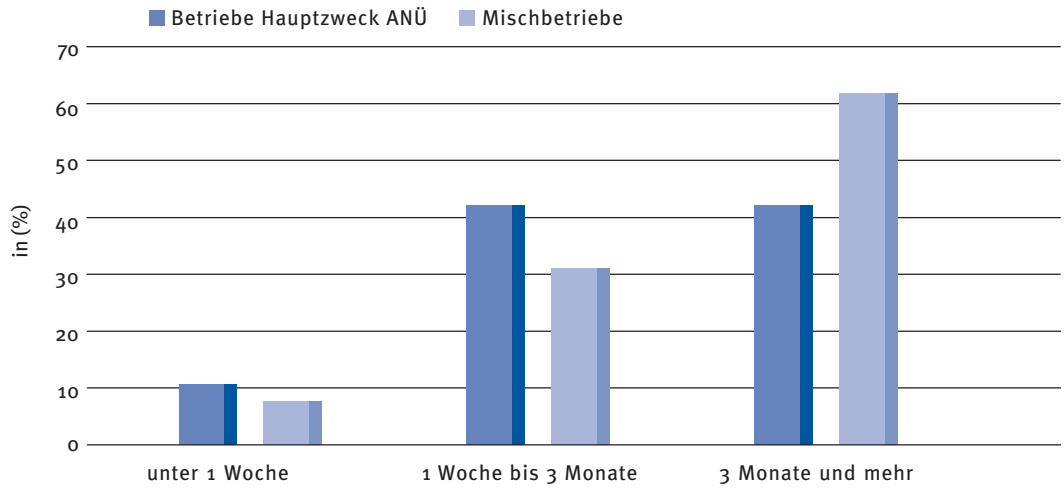
> „Für mein Unternehmen würde ich aber für den Bereich der Geringqualifizierten einen Anteil von ca. 60 % schätzen. Dieser Anteil kann aus meiner Sicht auch auf die gesamte Branche übertragen werden“ (BZA-Vorstand am 15. Februar 2011).

3.3. Vermittlungsquote in Leiharbeit und Verweildauer

Die hohe Bedeutung der Leiharbeit für die Entwicklung der Beschäftigungszahlen zeigt sich am anteiligen Aufbau des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenzuwachses von Oktober 2009 bis Oktober 2010 mit 38 % (DGB 2011b: 3), wobei regional wiederum sehr unterschiedliche Werte zu verzeichnen sind: Sachsen-Anhalt: 62,8 %, Bremen: 62 %, Thüringen: 52,2 %, Saarland: 51,3 %. Diese hohe Nachfra-

▶ **Abbildung 7:**

Verleihdauer nach Betriebszweck (Hauptzweck ANÜ/Nebenzweck ANÜ) im Jahr 2008



Quelle: Crimmann u. a. 2009: 153.

ge nach Leiharbeitnehmern lässt auch die Zahl der Verleihbetriebe seit Jahren ansteigen: Von den 16.628 Verleihbetrieben,[5] die im Dezember 2010 (Juni 2010: 16.115) über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügten, hatten 10.631 (Juni 2010: 10.226) den ausschließlichen oder überwiegenden Betriebszweck der Arbeitnehmerüberlassung, die anderen waren sogenannte Mischbetriebe (BA 2011d: 44; BA 2011e). Auffallend ist, dass Betriebe mit dem Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) einen höheren Anteil bei kurzen Verleihdauern (bis 3 Monate) aufweisen, wobei Mischbetriebe eher längerfristig (3 Monate und mehr) vermitteln. Dieser Trend verstärkt sich, d. h. Mischbetriebe verzeichnen starke Zuwächse in den langen Verleihdauern (2001: 47,5 %; 2008: 61,5 %), wohingegen die Verleihdauer bei den Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung seit Jahren etwa stabil ist.

Die längeren Verweildauern bei Mischbetrieben resultieren daraus, dass es sich bei diesen Leiharbeitnehmern überwiegend um Fachkräfte handelt, von denen nur ein geringer Teil vorher arbeitslos war, d. h., diese Betriebe eignen sich auch nicht als Brücke aus der Arbeitslosigkeit (vgl. BA 2009: 96 f.).

Doch gerade die kurzen Einsatzzeiten von Hilfskräften sind für die Betroffenen sehr belastend, da sie nicht nur mit einer hohen Unsi-

5 Mit dem Veröffentlichungszeitraum erstes Halbjahr 2010 (Januar 2011) wurde die veröffentlichte Anzahl der Verleihbetriebe von der Bundesagentur für Arbeit nach unten korrigiert. Der Grund ist die Umstellung von Betriebsgrößenklassen auf ein Stichtagskonzept; ausgewiesen werden daher seit Januar 2011 nur noch Verleihbetriebe, die am Stichtag Leiharbeitnehmer beschäftigen. Dadurch verringerte sich die Anzahl der Verleihbetriebe um ca. 35 %; diese Umstellung hat jedoch keine Auswirkungen auf den Bestand an Leiharbeitnehmern.

cherheit, sondern auch mit einer sozialen Desintegration (vgl. IAB 2011a) einhergehen:

> „Der häufige Wechsel der Einsätze kommt mir vor, wie ein Buch in die Hand zu nehmen, ein paar Seiten zu lesen und es dann wieder in das Regal zu stellen. Da fragt man sich auch: Was soll das? Als Leiharbeiter hast du nicht die Möglichkeit, in einen Betrieb wirklich hineinzukommen, weil du auch viel zu kurz da bist, um zu wissen, wie es läuft“ (Hilfskraft, 27 Jahre).

Migranten wechseln in Helfertätigkeiten häufig den Entleiher

Für Menschen mit Migrationshintergrund, die häufig als gering qualifiziert gelten (vgl. Kap. 6.3.) und die über die Arbeitsverwaltung in Leiharbeit vermittelt werden, steigt damit die Wahrscheinlichkeit, dass sie bei einem Verleiher mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung angestellt werden. Diese meist kurzfristigen Einsätze bringen es mit sich, dass sie in ihrem Lebenslauf unverschuldet mehrere Arbeitgeber aufweisen (vgl. dazu auch Kap. 4.3.).

> „Häufige Verleiherwechsel werden in der Branche als negativ angesehen. Man vermutet, dass er ein unzufriedener und unzuverlässiger Arbeitnehmer ist. Zudem wird er immer wieder ganz unten, also in EG 1 [Einkommensgruppe 1] anfangen, denn auch wenn er in der Lage ist, höherwertige Tätigkeiten zu machen, wird er z. B. bei einem neuen Entleiher höherwertige Geräte auch nicht bedienen dürfen“ (Personaldisponentin Verleiher).

3.4. Betriebsstruktur

Von den 10.631 Verleihbetrieben (Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung) hatten im zweiten Halbjahr 2010 mehr als 34 % weniger als 20 Leiharbeitnehmer unter Vertrag; 20 % dieser Betriebe hatten weniger als 10 Leiharbeitnehmer unter Vertrag (BA 2011d: 43). Diese Dominanz von Kleinbetrieben erweist sich für die Leiharbeitnehmer als zusätzlicher Nachteil, da der Verdrängungswettbewerb der Verleiher[6] untereinander außerordentlich hoch ist (vgl. Kap. 4.3.). Erklärungsansätze für diese Kleinteiligkeit sind die geringen finanziellen und qualifikatorischen Voraussetzungen für die Gründung von Leiharbeitsfirmen,[7] der Nachfrageboom nach Leiharbeitnehmern und das vermeintlich ‚schnell verdiente Geld‘.[8] Insbesondere vor der Krise herrschte in der Branche eine Goldgräberstimmung (vgl. Bülow 2009; Herborg 2006), und auch im Rahmen der Studie

6 Zur Typologie von Verleihern vgl. Bellmann/Promberger 2002, Promberger 2006: 32 ff.

7 Voraussetzung für die Anmeldung eines Verleihbetriebes sind neben spezifischen Unterlagen (u. a. Gesellschaftsvertrag, Führungszeugnis, Handelsregisterauszug) ein Nachweis über liquide Mittel zur Sicherstellung der Lohn- und Gehaltszahlungen: Diese betragen je beschäftigtem Leiharbeitnehmer 2000 Euro; mindestens jedoch 10.000 Euro. Die Gebühren für die Erteilung oder Verlängerung einer befristeten Erlaubnis betragen 750 Euro, für die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis 2.000 Euro. Die zuständige Behörde für die Erteilung ist die Regionaldirektion der Bundesanstalt für Arbeit (BA), in deren Bezirk der Antragsteller seinen Firmensitz hat.

8 Von 2005 bis 2008 gingen insgesamt 11.856 Anträge auf erstmalige Erteilung einer Verleiherlaubnis (Neuanträge) bei den Regionaldirektionen der BA ein, dies entspricht – ausgehend von 260 Arbeitstagen/Jahr – ca. 11 Anträgen pro Tag (Deutscher Bundestag 2010b: 14).

▶ **Tabelle 2:**

Zahl der Prüfungen durch die Landesarbeitsämter

Jahr	Zahl der Prüfungen
2000 - 2004	6.153
2005 - 2008	5.713
2009	1.429
bis zum 2. Quartal 2010	781

Quelle: Deutscher Bundestag 2010a: 3.

fiel die heterogene berufliche Qualifikation von Geschäftsführern in der Verleihbranche auf: Ehemalige Niederlassungsleiter und Personaldisponenten von Verleihern, Personalreferenten und Betriebsräte finden sich ebenso darunter wie ehemalige Leiharbeitnehmer und Geringqualifizierte.

> „Wir haben eine Stammmitarbeiterin, die als Hilfskraft seit Jahren hier arbeitet und große finanzielle Probleme hat. Sie hat nun selbst eine Leihfirma eröffnet und verleiht ihre Beschäftigten als Hilfskräfte an unseren Betrieb“[9] (Betriebsratsvorsitzender des Entleihers).

Diese kleinbetriebliche Struktur reduziert nicht nur die Häufigkeit einer Überprüfung durch die Landesarbeitsämter, sondern erhöht auch die Missbrauchsgefahr. Zwar sollten nach § 7 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und der Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelmäßige Betriebsprüfungen stattfinden (vgl. Dreyer 2009: 20 f.), doch die tatsächliche Zahl der Prüfungen in den vergangenen Jahren ist eher gering (Deutscher Bundestag 2010a: 3).

Geringe Kontrolle – hohe Missbrauchsgefahr

Obgleich bei der Antragstellung wie beim Betrieb von Verleihfirmen die Zahl der Verstöße und Unzulänglichkeiten hoch ist (Rückstand von Steuern und Sozialbeiträgen, unzureichende Betriebsorganisation, mangelnde Bonität, Auflagenverstöße und Unzuverlässigkeit, vgl. Deutscher Bundestag 2010b: 14 f.), zweifelt der DGB daran, dass festgestellte Verstöße wirkliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die Landesarbeitsämter scheinen Beschwerden nicht

9 In diesem Falle handelt es sich nicht um einen sogenannten „Strohmann“, d. h. eine(n) Stammbeschäftigte(n), die (den) die Geschäftsführung auffordert, eine Leiharbeitsfirma zu gründen, um den Tarifvertrag zu unterlaufen.

nur zögerlich nachzugehen, sondern es fehlt ihnen auch an praktikablen Sanktionsmöglichkeiten (DGB 2010: 4).

> „Die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ist ein Freifahrtschein, weil sie kaum oder gar nicht überprüft wird“ (Arbeitsrichter).

Obwohl die Kontrollbehörden in der Regel ihren Besuch vorher ankündigen müssen und sich dadurch das Risiko eines Verstoßes reduzieren ließe, fallen insbesondere kleinere Verleiher im Verhältnis häufiger negativ auf:

Probleme bei kleinen Verleihern

> „Es fällt auf, dass es meist kleine Verleiher sind, welche beim Arbeitsgericht landen. Entweder haben die großen Verleiher ein besseres Krisenmanagement, oder die kleinen Verleiher haben so eine Art Philosophie: Ich gebe nichts freiwillig“ (Arbeitsrichter).

> „Die ‚schwarzen Schafe‘ unter den Verleihern kommen häufig nach dem Gütetermin nicht mehr zum Arbeitsgericht, d. h., zu einer Verhandlung kommt es dann oft nicht mehr. Hier kommt dann wohl Unbehagen auf, dass ‚unlautere Dinge‘ ans Licht kommen würden“ (Arbeitsrichter).

3.5. Resümee

Leiharbeit ist neben dem Werkvertrag das am meisten verbreitete betriebliche Instrument der externen Flexibilisierung, das jedoch von den Betroffenen als eine starke Belastung empfunden wird. Dass inzwischen bundesweit ein Drittel der neu ausgeschriebenen sozialversicherungspflichtigen Stellen an Leiharbeitnehmer gerichtet ist, zeugt davon, wie wenig insbesondere Betriebe ohne Betriebsrat dazu bereit sind, ihren Arbeitskräftebedarf durch den Ausbau der Stammbelegschaft zu decken (vgl. Bellmann/Kühl 2007: 45), und die Leiharbeit intensiv nutzen. Eine auf jegliche Konjunkturschwankung reagierende flexible Arbeitskräfterekrutierung bei möglichst geringem unternehmerischen Risiko ist das Ziel. Dem steht eine hohe Anzahl von Arbeitssuchenden gegenüber, wobei vor allem Migranten, Ältere und Ungelernte nur noch Chancen auf eine Vermittlung in Leiharbeit haben. Migranten sind hierbei im Vergleich zu Einheimischen mehrfach benachteiligt, da bereits ihre (ethnische und regionale) Herkunft (vgl. Kap. 6.2.) ein negatives Auswahlkriterium darstellt und sich mit zunehmendem Alter die Arbeitsmarktlage für sie noch weiter verschärft. Im Segment Hilfskräfte, das u. a. durch eine sehr kurzfristige Rekrutierung und eine oft nur tageweise Verweildauer beim Entleihbetrieb gekennzeichnet ist, sind daher überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Die Kleinteiligkeit der Verleihbranche in Verbindung mit einer geringen Kontrollhäufigkeit seitens der Landesarbeitsämter lassen das Missbrauchsrisiko ansteigen.

4. Der Wettbewerb auf einem Nachfragemarkt

4.1. Machtkonstellation Verleiher/Entleiher

Verleiher erzielen durch Vermittlung, Überlassung oder Einsatz von Leiharbeitnehmern (vgl. Schwaab 2009: 35-48) Gewinn, wobei jenen eine Doppelaufgabe zukommt: Sie rekrutieren nachgefragte Arbeitskräfte am Markt und vermitteln diese an ihre Kunden (Entleiher) für einen (temporären) Arbeitskräftebedarf weiter. Der Preis dieser Vermittlungstätigkeit folgt dem marktwirtschaftlichen Prinzip der Preisbildung, d. h., er unterliegt Angebot und Nachfrage.

> „In Regionen, wo eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften herrscht, dort werden auch die Verleiher von den Entleihern hofiert" (ehemaliger Niederlassungsleiter Verleiher).

Da es Migranten nur teilweise gelingt, ihre im Heimatland erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten („Humankapital") in das Aufnahmeland zu transportieren (vgl. Friedberg 2000; vgl. auch Kap. 6.3.), arbeiten sie überproportional häufig im sekundär-peripheren,[10] schlecht bezahlten und instabilen Arbeitsmarktsegment und sind in der Beschäftigungshierarchie auf dem unteren Level angesiedelt (Jedermannsarbeitsmarkt, Job-Competition-Modell;[11] vgl. Thurow 1975).

Da die Arbeitsplätze von Hilfskräften eine vergleichsweise niedrige Produktivität aufweisen, konkurrieren diese weniger um Löhne, sondern vielmehr um Arbeitsplätze. Migranten konkurrieren zudem indirekt um einen Aufenthaltsstatus. Die Verleiher wissen dies und sind in der komfortablen Situation, sich aus einer Vielzahl von Bewerbern die geeignetste Person zu den niedrigsten Kosten auswählen zu können (Thurow 1999: 145).

Harte Konkurrenz um Arbeitsplätze

> „Die Verleiher wissen, dass ich eine Arbeit brauche, damit ich hier in Deutschland bleiben kann. Das geben sie mir deutlich zu verstehen und bieten mir nur die schwersten Arbeiten an. Mein Einstiegsgehalt lag unter 6 Euro. Sobald ich endgültig hierbleiben kann, mache ich keine Leiharbeit mehr …" (türkischer Leiharbeitnehmer).

Ausdruck dieser geringen Marktmacht von Hilfskräften sind ihre Eingruppierung im Tarifvertrag (vgl. Kap. 5.1.), die Überlassungsgebühr (vgl. Kap. 4.2.) und die Flexibilitätsanforderungen an den Leiharbeitnehmer.

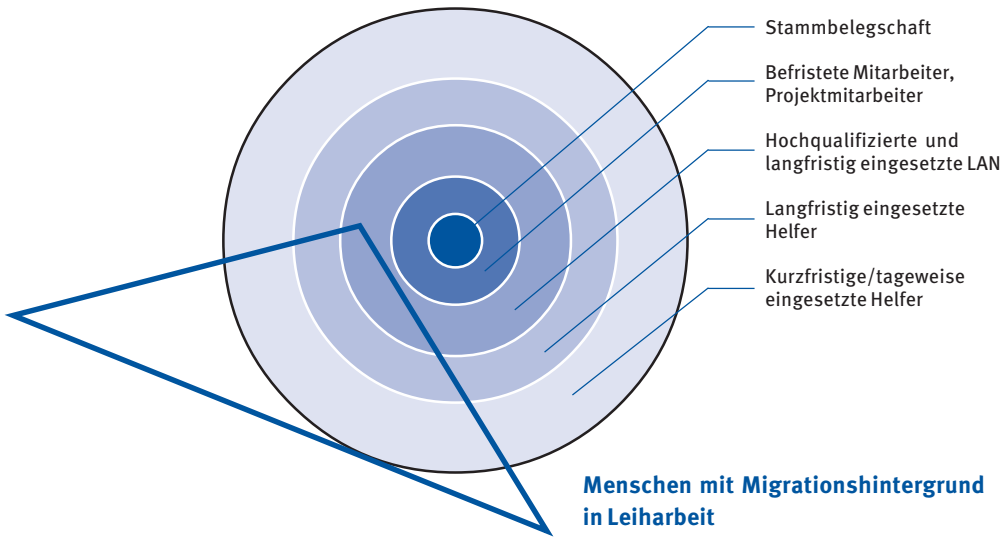
> „Je qualifizierter ein Leiharbeiter ist, desto mehr Sorgfalt wird man im Umgang mit ihm an den Tag legen. Denn ein Facharbeiter oder Akademiker bedeutet letztlich auch mehr Geld für den Verleiher, da seine Ware

10 Im primären Kernsegment (Stammbelegschaft) finden sich stabile Beschäftigungsverhältnisse mit hohen Löhnen.

11 Die Lohnstruktur verschiebt sich nur dann, wenn Arbeitskräftenachfrage und -angebot über längere Zeit in einem Ungleichgewicht sind. Der Arbeitgeber sortiert die Bewerber anhand von Merkmalen (Ausbildung, Alter, Sprache, Geschlecht usw.) in eine Arbeitskräfteschlange (Labour-Queue) ein, wobei der Bewerber mit den „günstigsten" Merkmalen die Schlange anführt; dies sind in der Regel jene, die die geringsten Einarbeitungskosten und die höchste Produktivität erwarten lassen.

▶ **Abbildung 8:**

Migranten – flexibel und prekär



Je weiter ein Arbeitsverhältnis vom Zentrum (Normalarbeitsverhältnis) entfernt Der Anteil der Migranten steigt überproportional, je kürzer ein Leiharbeitsverhältnis andauert und je kurzfristiger die Beschäftigung ist (in der Grafik dargestellt durch immer hellere Ringe), desto unsicherer und damit prekärer ist es.

Quelle: Eigene Darstellung.

Arbeitskraft viel wertvoller und rentabler ist. Ein Helfer, vielleicht noch mit Migrationshintergrund, ist zum einen sehr schnell zu ersetzen, zum anderen verdient der Verleiher auch wenig Geld mit ihm“ (Betriebsrat Verleiher).

„Vor allem im Hilfskräftebereich ist die Umschlagshäufigkeit besonders hoch“ (Personaldisponentin).

Besonders nachteilig für Gering- und Unqualifizierte ist, dass sich die Arbeitsanbieter (Leiharbeits- und Entleihfirmen) auch in konjunkturstarken Zeiten auf einem Nachfragemarkt befinden. Ihre Marktmacht wächst im gleichen Maße, wie der behördliche Druck zu arbeiten ansteigt und die Zumutbarkeitsgrenze sinkt. Den Verleihern ermöglicht dieser administrative ‚Zwang‘, ihr wirtschaftliches Risiko der täglich schwankenden Arbeitskräftenachfrage nahezu völlig an die Leiharbeitnehmer weiterzugeben, da bereits die Konkurrenz um vakante Positionen die Beschäftigten indirekt diszipliniert:

„Die Leiharbeiter haben sehr große Angst vor ihrem Arbeitgeber und dabei vor allem vor ihrem Personaldisponenten. Der Personaldisponent ist der ‚Herrscher über ihr Leben‘“ (Robert Grashei, Erster Bevollmächtigter IG Metall Landshut).

„Es gibt immer Probleme …, aber mein Chef weiß auch, dass ich aus Angst nie zum Arbeitsgericht gehen würde, denn es gibt genügend Leute, die jeden Tag bei der Zeitarbeitsfirma stehen. Also flieg ich sofort, wenn ich die Bedingungen nicht akzeptiere“ (Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund).

Aufgrund ihrer niedrigen Stellung im Produktionsprozess verfügen Hilfskräfte kaum über eine „Arbeitsmarktverhandlungsmacht“ (Marketplace Bargaining Power), bestenfalls eingeschränkt über eine „Arbeitsplatzverhandlungsmacht“ (Workplace Bargaining Power). Ebenso fehlen ihnen jegliche Druckmittel und jegliche Macht von Normalarbeitnehmern, wie z. B. Streik oder Arbeitsniederlegungen (vgl. Silver 2003: 13 ff.), was zur unmittelbaren Verschärfung der Prekaritätsrisiken beiträgt.

Um die Vorteile ihrer Kunden zu maximieren (vgl. Schwaab 2009), wählen die Verleiher aus multiplen Optionen (vgl. Gross 1994), d. h., sie treffen aus einem Überangebot von Arbeitskräften eine Vorauswahl nach der Maßgabe des Entleihers, auch mit dem erklärten Ziel, dadurch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) zu umgehen (vgl. Rösch 2009).

„Viele Firmen bestellen immer die gleichen Hilfskräfte, d. h., sie haben bereits eine Gruppe Hilfskräfte, die nur Russisch oder Türkisch sprechen, und wollen dann auch keine anderen“ (Personaldisponentin).

„Gefälschte Lebensläufe sind keine Seltenheit, d. h., wenn gerade Leute mit Metallerfahrung gesucht werden und der Verleiher hat nur Bäcker, dann hat der Bäcker eben Metallerfahrung. Für einen oder zwei Tage, so ist die Denke, geht das schon. Der Leidtragende ist der Leiharbeiter, weil er sich dumme Sprüche anhören muss, wenn er sich dumm anstellt, und es ist auch eine Frage der Arbeitssicherheit“ (ehemalige Personaldisponentin).

Bestellt und nicht gebraucht

„In der Produktion werden Leiharbeiter am Montag um 6 Uhr einbestellt – weil ich nicht weiß, ob der Stammbeschäftigte, der am Freitag krank war, am Montag kommt. Kommt dieser dann doch, dann kann der Leiharbeiter um 6.05 Uhr wieder gehen … Leiharbeiter werden auch während der Schicht nach Hause geschickt, wenn es z. B. Probleme in der Produktion gibt. Leiharbeiter werden im Stundentakt bestellt“ (Personaldisponentin).

Die Suchaufträge lassen bei den Verleihern eine Warteschlage (Labour-Queue) entstehen, welche einzelne Gruppen stark und andere weniger stark diskriminiert. Besonders geringe Chancen auf einen Leiharbeitsplatz haben Migranten mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache. Sind sie dann noch älter als ca. 40 Jahre und zudem noch weiblich, finden sie häufig nur noch eine Anstellung bei ethnischen Verleihern (vgl. Kap. 7.).

„Ich beobachte, dass die Verleiher zunächst nur Männer einstellen, wahrscheinlich weil sie weniger Schutzrechten unterliegen.

Erst dann, wenn es keine Männer mehr gibt, dann kommen auch Frauen zum Zug“ (Betriebsrat Entleiher).

Frauen besonders schwer vermittelbar

„Frauen haben es besonders schlecht, sind ja nicht so belastbar wie ein Mann, man kann sie nicht überall einsetzen, und zudem besteht ja noch die Gefahr, dass sie schwanger werden können“ (ehemalige Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund, heute Betriebsrätin).

„Frauen wurden grundsätzlich nur ein Jahr angestellt, dann wurden sie gekündigt. Die Gefahr, dass sie schwanger wurden und dann eventuell einen festen Arbeitsvertrag hatten, war zu groß“ (ehemalige Mitarbeiterin Verleiher).

4.2. Ware Arbeitskraft: „The best price will win“

„The best price will win“, diese Aussage machte im Rahmen einer Podiumsdiskussion die Inhaberin einer Nürnberger Leiharbeitsfirma und verwies auf den hohen Preisdruck, der von Industrieunternehmen mit hohem Arbeitskräftebedarf ausgeht. Helfertätigkeiten gelten in der Branche dabei als Massengeschäft. Der „strategische Einkauf“ des Entleihers fordert im Rahmen einer Internetausschreibung (offene oder geschlossene B2B-Plattformen[12]) mehrere Dutzend regionale/überregionale Verleiher gleichzeitig auf, ein Angebot abzugeben. Dabei haben aufgrund des niedrigen Tariflohns vielfach ostdeutsche Verleiher oder gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften einen Preisvorteil.

„Hier in Nürnberg gab es richtig Ärger, weil eine Beschäftigungsgesellschaft der Stadt an die Betriebe herantrat und mit billigsten Tarifen unter 10 Euro die anderen Leiharbeiter und Verleiher versucht hat zu verdrängen. Sie bekamen dafür noch Fördermittel, weil sie Langzeitarbeitslose in Arbeit brachten“ (Betriebsrat Entleiher).

„Inzwischen werden unsere Leiharbeitskräfte alle über die Konzernzentrale rekrutiert. Das ist billiger. Für uns heißt das aber, dass wir hier am Standort keine Mitspracherechte mehr haben“ (Betriebsratsvorsitzender).

Durch eine Volumenbündelung und die Aushandlung von Rabatten ist Leiharbeit ein äußerst günstiges Flexibilisierungsinstrument, das nicht mehr das Wohl des Leiharbeitnehmers im Blick hat, sondern ihn zum Objekt degradiert, das vorgegebenen Kriterien zu genügen hat. Neben der Anzahl, der Qualifikation, dem Geschlecht, der Arbeitszeit, der Arbeitsplatzbeschreibung und einer Mindestanforderung (z. B. Deutsch in Wort und Schrift) finden sich in den Ausschreibungen vorab bereits prozentual am Umsatz ausgerichtete Volumenrabatte, sogenannte Kickbacks, welche an den

12 B2B = Business-to-Business, gemeint ist die Beziehung zwischen mindestens zwei Unternehmen untereinander, im Gegensatz zu Beziehungen zwischen Unternehmen und anderen Gruppen, z. B. Kunden.

Entleiher zurückfließen (z. B. erfolgt bei mehr als 250.000 Euro Jahresumsatz eine Rückvergütung von 9 % oder mehr). Um ihr Risiko weiter zu minimieren (Insolvenz des Verleihers), errichten Entleiher zusätzliche Ausschreibungshürden (Mitarbeiterzahl, Umsatz), die in der Branche sehr kritisch gesehen werden.

> „Der Einkauf von Zeitarbeit entspricht in einer Hinsicht ganz und gar dem Einkauf einer gewöhnlichen Materialgruppe: Auch bei ihm steht bei der Kostenoptimierung das gesamte Instrumentarium von Einsparhebeln zur Verfügung“ (Nold 2010).

> „Die Ausschreibungen werden immer unverschämter, vor allem von großen Konzernen. Inzwischen wollen die Firmen Eigenauskünfte wie meine private Kontonummer, gegen die ich mich auch schon mal verwehrt habe. Und wenn man dann in die zweite Runde gekommen ist, dann stehen Nachbesserungen an, was immer heißt: Noch einmal mit dem Preis runter“ (Geschäftsführer Verleiher).

Aufgrund des Preisdrucks ist auch die Verleihgebühr in den vergangenen Jahren stetig zurückgegangen: Bei Hochqualifizierten liegt diese beim 3 bis 3,5-Fachen, bei Hilfskräften beim 1,8 bis 2,5-Fachen des Stundenlohns. Für den Verleiher verbleiben nach Abzug von Sozialabgaben und Verwaltungskosten für einen Facharbeiter je Arbeitsstunde mehrere Euro, für einen Helfer ca. 50 Cent oder weniger (IGM 2008a: 22). Auch die laut Überlassungsvertrag vorgesehene Übernahmegebühr (Ablöse) spielt kaum noch eine Rolle.

> „Mehr als das 2-Fache kann man bei Hilfskräften schon nicht mehr verlangen, um dann auf das 1,5-Fache runterzugehen“ (Personaldisponentin).

Leiharbeit als Materialeinkauf

> „Im Helfersegment ist die Marge nicht mal mehr ein Euro pro Stunde, und man macht das Geschäft nur, damit man Fixkosten gedeckt hat und als Türöffner zu einem Entleiher“ (ehemaliger Niederlassungsleiter, Verleiher).

> „Es ist üblich, dass der Verleiher während eines laufendes Auftrages vom Entleiher angefragt wird, ob er nicht ein billigeres Alternativangebot machen könnte, oder dass andere Verleiher von sich aus tätig werden und Entleihern quasi als ‚Service‘ anbieten, die gleiche Leistung zu einem geringeren Preis anzubieten“ (ehemalige Personaldisponentin).

Um im Preiskampf auch das Verleiherrisiko zu minimieren (Insolvenz des Entleihers), wird ebenfalls vorsichtig agiert:

> „Ich arbeite mit Auskunfteien zusammen, denn wenn ich eine Firma nicht kenne, ist das ein Risiko. Ich möchte dann auch wissen, mit wem ich zusammenarbeite und ob ich mein Geld bekomme“ (Geschäftsführer Verleiher).

Konkurrenz und Misstrauen

Neben dem Arbeitsüberlassungsvertrag können dem Geschäftsverhältnis von Ent- und Verleiher noch weitere Modelle zugrunde liegen (vgl. VBG 2007), welche unterschiedliche Dynamiken auch für die eingesetzten Leiharbeitneh-

mer mit sich bringen. Insbesondere Master-Vendor und das On-Site-Management räumen dem Entleiher eine starke Machtposition ein, da Verleiher einem hohen Preis- und Lieferdruck unterliegen, der die Gefahr der Diskriminierung der Leiharbeitnehmer ansteigen lässt. Bei Master-Vendor tritt ein Verleiher als Generalverleiher auf und geht Verleihkooperationen mit anderen Verleihern (Ko-Lieferanten) oder Niederlassungen ein. Hierbei kommt meist eine 90/10 oder 95/5 Regel zur Anwendung, d. h., der Ko-Lieferant muss 10 % oder 5 % seines Umsatzes an den Hauptverleiher abgeben.

> „Unsere Geschäftsführung zahlt für eine Leiharbeit-Hilfskraft maximal 13,98 Euro je Stunde. Ein Stammbeschäftigter kostet sie als Hilfskraft ca. 32 Euro. Wir haben dabei mit einem Verleiher einen Generalvertrag, der auch mit anderen Verleihern zusammenarbeitet. Ich frage mich schon, wie viel dann noch bei einem Leiharbeiter dieser kleineren Firma hängen bleibt?“ (Betriebsrat Entleiher)

Devise: Hauptsache billig

Beim On-Site-Management (OSM) arbeitet der Verleiher beim Kunden vor Ort und stellt die Besetzung der Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern sicher. In der Branche gilt die Zahl der OSM-Fälle als Qualitätsmerkmal, so dass die Devise gilt: „Besser ein billiges OSM als gar keines.“ Somit werden von Verleihern auch OSMs akzeptiert, die nur wegen des Umsatzes angenommen werden, jedoch keinen Gewinn abwerfen.

> „Unser Kunde sagte zum Niederlassungsleiter, der das On-Site-Management übernommen hat: Was wir hier brauchen, ist eine ‚Drecksau‘ … eine Kollegin wurde bestimmt, den Job zu machen, weil alle anderen sich weigerten. Für sie bedeutete dies 24 Stunden Rufbereitschaft, und das 7 Tage die Woche. Nach zwei Monaten war sie fertig“ (Personaldisponentin Verleiher).

4.3. Wettbewerb innerhalb der Verleihbranche

Entleiher externalisieren durch Leiharbeit ihre Risiken auf die Verleiher. Diese reagieren darauf mit einem internen Flexibilitätswettbewerb, der über den Preis und die schnellstmögliche Bereitstellung passgenauer Arbeitskräfte entschieden wird. Die Vielzahl der Verleiher (vgl. Kap. 3.4.) und die geringe Zahl von Stammkundenbeziehungen[13] heizen den Wettbewerb weiter an, so dass im Hilfskräftebereich aufgrund der geringeren Fixkosten meist die kleinen Verleiher den Zuschlag erhalten.

> „Gerade kleine Verleihfirmen kalkulieren so knapp, dass quasi kein Krankheitstag eines Leiharbeiters vorgesehen ist“ (Betriebsrat Entleiher).

13 17 % pflegen Stammkundenbeziehungen, 48 % kooperieren mit 2-3 Verleihern, jeder vierte Entleiher nutzt die Dienste von 4-10 Verleihern, und 4 % arbeiten mit mehr als 10 Verleihern zusammen (TNS-EMNID 2008: 15).

Um sich in diesem Wettbewerb zu behaupten, investieren Verleiher vermehrt in eine positive Außendarstellung.[14] Parallel dazu wird auf aggressive interne und externe Abwerbe- und Akquisestrategien von Personal und Kunden gesetzt.

4.3.1. Der Druck auf das interne Personal

Symptomatisch für die Branche ist, dass sie nicht nur beim externen Leiharbeitnehmer, sondern auch beim internen Personal eine hohe Fluktuationsrate aufweist. Mögliche Gründe dafür sind:

- Disponenten und Niederlassungsleiter haben – häufig auch an das Gehalt gekoppelte[15] – Zielvorgaben bei den Vermittlungszahlen und beim Umsatz. Aufgrund der geringen Margen im Hilfskräftebereich ist der Wettbewerb hier nicht nur zwischen den Verleihern, sondern auch zwischen den internen Mitarbeitern sehr hoch.

  „Der Druck ist aufgrund der Zielvorgaben für den Umsatz enorm groß und damit auch die Unzufriedenheit … Die Art des Umgangs mit dem Stammpersonal schlägt sich auch auf die Leiharbeiter durch, weil die Personaldisponenten den Druck weitergeben, d. h., je schlechter die Arbeitsbedingungen für das Stammpersonal sind, desto schlechter sind sie auch für die Leiharbeiter“ (ehemaliger Niederlassungsleiter, Verleiher).

  „Ich stelle jemanden ein, von dem ich weiß, dass er in drei Tagen wieder raus ist, weil ich selbst einen solchen Druck habe, dass der Kunde Leiharbeiter bekommt. Ich bin froh, wenn noch jemand in diesen Shuttlebus einsteigt, der die Leiharbeiter ins Werk bringt“ (Personaldisponentin).

Personaldisponenten stehen unter starkem Druck

- Entleiher wechseln zu einem billigeren Verleiher, jedoch mit dem Ziel, die gleiche personelle Verlässlichkeit zu haben. Daher werden Leiharbeitnehmer[16] und auch der betreuende Personaldisponent ebenfalls zu einem Wechsel gedrängt.
  „Wenn unsere Firma den Verleiher wechselt, weil er zu teuer ist, dann will man ja trotzdem die Leiharbeiter und auch den Personaldisponenten behalten, da man alle

14 Die Marktführer der Branche kooperieren verstärkt mit Bildungseinrichtungen (Vermittler von Ausbildungsplätzen beim Kunden), mit Verbänden und staatlichen Behörden (im Rahmen von Nach- und Weiterqualifizierung; z. B. MigraNet, Arbeitsagentur). Zusätzliche Leistungen für interne und externe Mitarbeiter sowie einen hohen sozialen Anspruch beim Back-Office-Personal soll die Fluktuation der internen wie externen Mitarbeiter verringern.

15 In der Branche existieren unterschiedliche Bezahlmodelle: nur Festgehalt, mittleres oder geringes Festgehalt mit Provision. Die Provision richtet sich nach Vermittlung pro Kopf oder nach Umsatz je Mitarbeiter. Dazu kommen eventuell Boni für Unternehmenserfolg, Sozialleistungen, personenbezogene Fahrzeuge. Die Art der Bezahlung ist regional unterschiedlich. In florierenden Regionen ist das Festgehaltsmodell eher die Regel.

16 Vgl. Randstad-Konflikt in Augsburg mit Fujitsu, weil die Leiharbeitsfirma zu teuer sei: http://www.augsburger-allgemeine.de/Home/Lokales/Augsburg-Stadt/Lokalnews/Artikel,-Neuer-Chef-altes-Leid-_arid,2236917_regid,2_puid,2_pageid,4490.html#null.

kennt und der Disponent den Kontakt zu den Leuten hat. Der neue Verleiher muss also beide übernehmen“ (Betriebsratsvorsitzender Entleiher).

- Auf die Branche spezialisierte Headhunter werben leistungsfähige und gut vernetzte (zu Leiharbeitnehmern, Kunden, Arbeitsagenturen) Personaldisponenten und Niederlassungsleiter ab.
  „Eine Kollegin hatte ein Vorstellungsgespräch bei einer anderen Zeitarbeitsfirma. Sie musste während des Gesprächs bei einem Kunden anrufen, um zu beweisen, dass sie dort drin ist. Ihr war das total peinlich“ (Personaldisponentin).

Hohe Bedeutung von Netzwerken

4.3.2. Akquise von Leiharbeitskräften und Kunden

Die Rekrutierung von Leiharbeitnehmern und Kunden gleicht einem ständigen Wettlauf,[17] wobei der Markt sich zunehmend segmentiert und spezialisiert. Kleine, auf Hilfskräfte spezialisierte Verleiher stehen besonders unter Druck und akquirieren auf vielfältige Weise: Zeitarbeitsmessen, Arbeitsagenturen, private Stellenvermittler,[18] Stellanzeigen in Zeitungen Radio- und TV-Werbung, Internetplattformen.[19] Verbreitet scheinen auch Anwerbeprämien (sogenannte Fangprämien) zu sein.

„Empfehlung lohnt sich – Also ran an den Prämienkuchen.“ Dieser Werbeaufruf in den Räumen eines Verleihers versprach dem ‚Vermittler‘ 100 Euro Prämie, wenn ein neuer Leiharbeitnehmer mindestens drei Monate arbeitete.

Gerade kleine Verleiher mit geringen Chancen auf langfristige und umfangreiche Aufträge greifen zu sogenannten „Frühjahrsaktionen“ oder „Rabattaktionen“, d. h., sie gewähren dem Entleiher 10 % oder mehr Rabatt, wenn dieser Leiharbeitnehmer einstellt. Neben dem Aufbau neuer Kundenbeziehungen dienen diese Werbeaktionen dazu, aktuell ‚überschüssige‘ Leiharbeitnehmer, welche unter den Kündigungsschutz fallen, in Einsatz zu bringen, um die Fixkosten für den Verleiher zu decken.

Parallel dazu findet eine sogenannte Kaltakquise statt, d. h., Verleiher rufen bei Entleihern direkt an oder beobachten den Stellenmarkt und fragen bei den inserierenden Unternehmen an, ob diese auch bereit wären, mit einem Verleiher zusammenzuarbeiten.

„Bei mir rufen etwa einmal wöchentlich Verleiher oder Dienstleister an und fragen nach, ob wir Leiharbeiter brauchen. Mir wurden auch schon Chinesen angeboten, und zwar ‚egal wie viele‘ zu einem sehr ge-

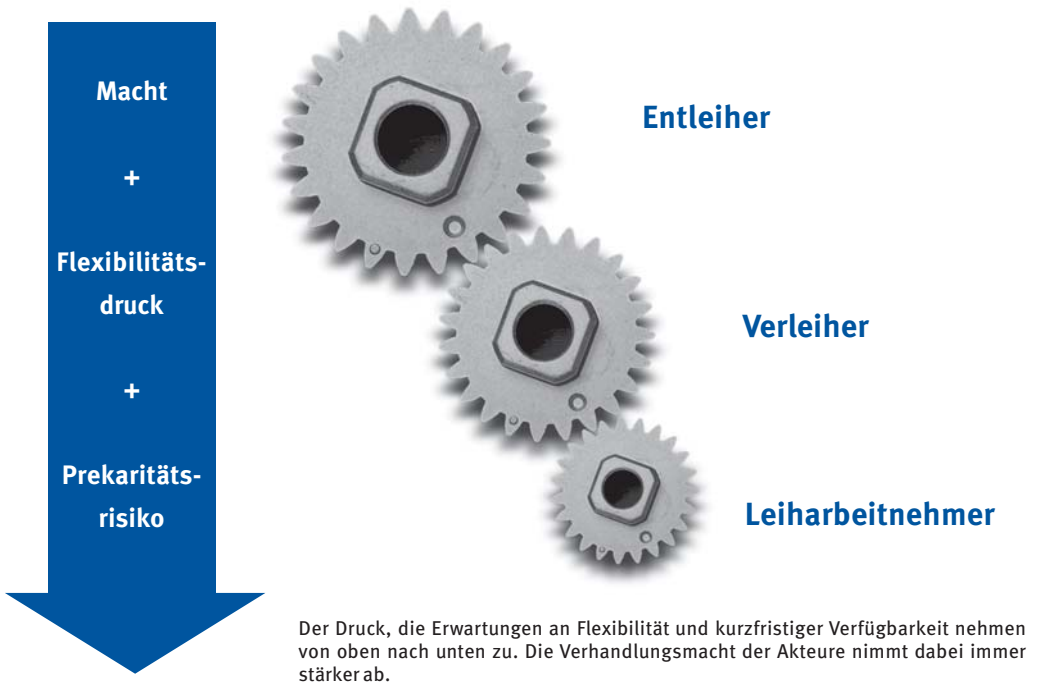
17 Inwieweit die Branche tatsächlich an einem akuten Arbeitskräftemangel auch bei den Hilfskräften leidet (vgl. Die Welt 2011a), muss an dieser Stelle offenbleiben.

18 Es finden sich auch räumliche und organisatorische Kooperationen zwischen Verleihern und Arbeitsvermittlern, d. h., Verleiher werden an feste Arbeitsvermittler verwiesen und umgekehrt.

19 Vgl. German Personnel (http://www.germanpersonnel.de/).

▶ Abbildung 9:

Machtgefälle – steigender Flexibilitätsdruck – zunehmendes Prekaritätsrisiko



Der Druck, die Erwartungen an Flexibilität und kurzfristiger Verfügbarkeit nehmen von oben nach unten zu. Die Verhandlungsmacht der Akteure nimmt dabei immer stärker ab.

Quelle: Eigene Darstellung.

ringen Preis, der mir die Schamesröte ins Gesicht getrieben hat“ (Personalleiterin Entleiher).

Andere legale, aber auch illegale Wege, wie finanzielle oder „persönliche“ Zuwendungen an Meister, Gruppenleiter oder Personalverantwortliche, werden beschritten, um Neukunden zu akquirieren oder bereits bestehende Kundenbeziehungen zu aktivieren.

„Natürlich haben wir immer die attraktivste Personaldisponentin zum Personalchef geschickt, um unsere Dienste anzubieten. Aber daran ist ja nichts Verwerfliches“ (ehemaliger Niederlassungsleiter Verleiher).

4.4. Resümee

Aufgrund des starken Wettbewerbs- und Verlagerungsdrucks befinden sich die Arbeitskräftenachfrager vor allem gegenüber gering qualifizierten Leiharbeitnehmern in einer starken Position. Da der Leiharbeitsmarkt ausschließlich marktwirtschaftlichen Kriterien folgt und durch einen starken Preis- und Verdrängungswettbewerb gekennzeichnet ist, erhält in den

allermeisten Fällen der billigste – und nicht der qualitativ bessere oder sozial kompetentere – Anbieter den Auftrag. Die externe Flexibilisierung und Reduzierung unternehmerischer Risiken wird seitens des Entleihers über Ausschreibungen weiterhin angeheizt und auf die Verleiher übertragen.

Die Personaldisponenten und Niederlassungsleiter, welche selbst unter starkem Leistungs- und Konkurrenzdruck stehen, werden aufgrund der marktwirtschaftlichen Logik in die Lage versetzt, die Leiharbeitnehmer nach ihrem Vermittlungs- und Produktivwert zu kategorisieren. Dabei steigen die Flexibilitätserwartungen an Leiharbeitnehmer in gleichem Maße, wie ihre Qualifikation abnimmt. Für Hilfskräfte und damit für viele Migranten bedeutet dies, dass sie besonders flexibel sein müssen, denn sie generieren nicht nur einen geringen Umsatz und Gewinn, sondern sind aufgrund ihrer niedrig qualifizierten Einsatztätigkeit schnell ersetzbar. Diese kapitalistische Logik öffnet wie selbstverständlich die Tür zum Lohndumping und zu einem weiteren Absenken von Arbeitsstandards für Geringqualifizierte.

5. Als Helfer in Leiharbeit – mehrfach prekär

Leiharbeit gilt in der sozialpolitischen und wissenschaftlichen Diskussion als prekäre Beschäftigung und wird in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis definiert. Prekär Beschäftigte leiden darunter, dass sowohl ihr Arbeitsplatz wie auch das Einkommen auf längere Sicht unsicher sind, Arbeitnehmerrechte nur eingeschränkt gelten und die Wertigkeit ihrer Arbeit gering ist. Insbesondere Leiharbeitnehmer sind dabei in einer *„eigentümlichen Schwebelage“* (Kraemer 2009: 242; Kraemer 2007; Kraemer/Speidl 2004) gefangen: Zwar hoffen sie, über den Umweg des unsicheren Leiharbeitsverhältnisses in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu gelangen, andererseits befürchten sie, noch weiter sozial abzusteigen und sich dauerhaft damit arrangieren zu müssen. Besonders belastend an solchen Arbeitsverhältnissen ist, dass sie „nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd“ sind und somit „bei den Möglichkeiten zur Entfaltung in der Arbeitstätigkeit, den sozialen Netzwerken, den politischen Partizipationschancen und der Fähigkeit zur Lebensplanung dauerhaft diskriminier[en]“ (Dörre/Holst 2010: 33). Gerade für Hilfskräfte und damit für Migranten trifft es zu, dass sie aufgrund ihres gering qualifizierten Einsatzbereiches und ihrer sozial isolierenden Sonderstellung kaum über Machtressourcen sowie Kommunikations- und Organisationsformen verfügen, die sie in Lage versetzen würden, eine kollektive Statusverbesserung durchzusetzen (ebd.: 37).

Prekaritätskriterien

Ein Leiharbeitsverhältnis lässt sich anhand folgender Kriterien als prekär einstufen (vgl. Keller/Seifert 2007: 23):

- Einkommen,
- Integration in soziale Sicherungssysteme,
- Beschäftigungsstabilität,
- Beschäftigungsfähigkeit.

5.1. Einkommen

„Prekär arbeiten – prekär leben“ (Götz/Lemberger 2009), so stellt sich der Alltag vieler Leiharbeitnehmer gerade wegen der aktuell gültigen Tarifverträge[20] dar. Der Einkommensunterschied („wage gap“) (Promberger 2007: 137) zeigt sich bei allen Einsatzfeldern in der Leiharbeit, und es fällt auf, dass das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Brutto-Monatsentgelt von Vollzeitbeschäftigten in der Leiharbeit in den vergangenen Jahren stetig gesunken ist (2010: 1419 Euro; 2006: 1550 Euro; 1999: 1.668 Euro). Bei Hilfskräften lag dieses im Jahr 2010 bei 1226 Euro (BA 2011f: 22).

20 Zwar wurden durch die Aberkennung der Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) die allermeisten Haustarifverträge von Leiharbeitsfirmen ungültig, die bisher Löhne unter 7 Euro (West)/6 Euro (Ost) vorsahen (BAG 2010), dennoch muss konstatiert werden, dass die CGZP der Türöffner für das Unterlaufen des Equal-Pay-Gebots war. Die CGZP, ausschließlich gegründet, um im Bereich Leiharbeit Tarifverträge abzuschließen, brachte die DGB-Gewerkschaften unter Zugzwang, ebenfalls Tarifverträge abzuschließen, um die Entgeltbedingungen in der Leiharbeit nicht ausschließlich der CGZP zu überlassen.

▶ **Tabelle 3:**

Entgeltgruppen Hilfskräfte

Entgelt-gruppen (EG)		BZA/IGZ-Tarif in Euro ab 1. Mai 2011		BZA/IGZ-Tarif in Euro ab 1. November 2011	
		Ost und Berlin	West	Ost und Berlin	West
EG 1	BZA/IGZ: Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern, oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.	6,89	7,79	7,01	7,89
EG 2	BZA: Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern, die über die in der EG 1 erforderliche Anlernzeit hinausgeht, sowie Einarbeitung erfordern. IGZ: Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind.	7,33	8,42	7,46	8,50

Quelle: Eigene Darstellung.

Zwar haben Leiharbeitnehmer je nach Tarifvertrag und nach Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Zulagen und Zuschläge[21] (Nacht- und Feiertagszuschläge, Fahrtkosten, Verpflegung), doch häufig stiftet bereits die Wahl des Tarifvertrages und die Eingruppierung Verwirrung und führt zu Unsicherheit. Die Abrechnungsgrundlage ist beim BZA-Tarifvertrag und beim IGZ-Tarifvertrag unterschiedlich.

21 Trotz Anhebung der Tarifgehälter ist mit einer weiteren Absenkung von Urlaubsansprüchen, Zulagen usw. zu rechnen.

„Beim BZA-Tarif kann trotz Vollzeitbeschäftigung die Stundenzahl monatlich nur auf 120 Stunden festgelegt werden, so dass der Beschäftigte immer Überstunden hat, die er jedoch zunächst nicht ausbezahlt bekommt. Vor allem für Migranten führt dieser Abrechnungsmodus häufig zu Verwirrung und öffnet auch die Möglichkeit zum Missbrauch; insbesondere dann, wenn der Leiharbeiter die Firma verlässt. Der IGZ-Tarif ist einfacher nachvollziehbar, zudem fällt der Leiharbeiter mit seinem Arbeitszeitkonto weniger schnell ins Minus“ (ehemalige Personaldisponentin Verleiher).

„Die Frage, was jemand kann, wurde nicht gestellt. Es wurde gefragt: ‚Wollen Sie arbeiten?‘ Dann wurde ihm gesagt, dass er ca. 1200 Euro erhalten wird; nichts von Entgeltgruppen und Zuschlägen usw. Die wenigsten wussten, wie sich das Gehalt zusammensetzt. Alle wurden in EG 1 eingruppiert. Sagte jemand, dass er Erfahrung im Büro hätte, wurde er vertröstet: ‚Ja, wenn wir mal was haben‘; obwohl die Firma ausschließlich Hilfskräfte vermittelte“ (ehemalige Praktikantin Verleiher).

Die prekäre Einkommenssituation zwingt gerade Hilfskräfte dazu, sich zusätzliche Verdienstmöglichkeiten zu suchen oder die in Aussicht gestellten Prämien der Verleiher („Vier Wochen durcharbeiten ohne einen Tag krank, dann Zusatzprämie von 200 Euro“) auch auf Kosten der Gesundheit zu erzwingen.

5.2. Integration in die sozialen Sicherungssysteme

Einkommensarmut führt zur Altersarmut

Zwar ist die Leiharbeit grundsätzlich in die sozialen Sicherungssysteme integriert, doch aus dem Niedrigeinkommen resultieren unter anderem zweierlei Folgen: kurzfristig die Notwendigkeit des zusätzlichen ALG-II-Bezuges (Aufstockung) und langfristig unzureichende Rentenansprüche sowie ein Armutsdasein im Alter. Trotz häufiger Vollzeitbeschäftigung breitet sich das Gefühl aus, in der Rolle des Bittstellers gefangen zu sein (vgl. IAB 2009).

Der Anteil der ALG-II-Bezieher unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Juni 2010 bei 2,7 %, in der Arbeitnehmerüberlassung bei 13,1 % (Deutscher Bundestag 2011a: 30). Auch wenn berücksichtigt wird, dass unter diesen ALG-II-Beziehern sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Beschäftigungsstatistik erfasst werden, die kein Bruttoerwerbseinkommen erhalten,[22] ist das Verarmungsrisiko der erwerbstätigen Leiharbeitnehmer um ein Vielfaches höher als in der Gesamtwirtschaft; in keiner anderen Branche ist das Risiko des zusätzlichen ALG-II-Bezuges so groß wie im Verleihgewerbe (DGB 2011a).

22 Dabei handelt es sich insbesondere um Beschäftigungsverhältnisse ohne Lohnzahlung (z. B. beim Bezug von Krankengeld oder in der Elternzeit), zeitweiligen Lohnausfall, verzögerte Abmeldung von Beschäftigungsverhältnissen sowie zeitverzögerte Einkommenszahlungen (Deutscher Bundestag 2011a: 4; BZA 2011a).

Verschärft wird die Lage durch Manipulationsversuche der Verleiher, wie z. B. Kündigungen kurz vor Ende der Probezeit, um die Arbeitnehmer nach einer „Pause“ mit Probezeit und Einstiegstarif erneut einzustellen (Promberger 2007: 138).

Aufstockungshemmnis Bürokratie

Viele Migranten, insbesondere jene mit Sprachschwierigkeiten und mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus, scheuen aus Scham und Angst jegliche Bürokratie. Stattdessen wird versucht das Einkommen durch massive Mehrarbeit, durch einen Zweit- oder Drittjob oder durch Schwarzarbeit zu erhöhen.

> „Immer wieder erlebe ich es, dass vor allem russischsprachige Leiharbeiter sich weigern, ihren Anspruch auf Aufstockung geltend zu machen. Gründe dafür sind die sprachlich-bürokratischen Hürden, die Offenlegung des Einkommens und das Gefühl der Kontrolle und Registrierung bei einem Amt. Fast alle Leiharbeiter, die ich kenne, haben einen Zweitjob auf Mini-Job-Basis“ (Migrationslotsin).

Wenig Geld und keine Teilhabe

Durch das geringe und unregelmäßige Einkommen fallen viele Leiharbeitnehmer zudem unter die Grenze der Einkommensteuerpflicht, wodurch sie nicht in der Lage sind, Ausgaben wie z. B. Fahrtkosten, Bewerbungskosten oder den Verpflegungsmehraufwand von der Steuer abzusetzen. Parallel erhöht das geringe Einkommen das Verschuldungsrisiko, zumal Migranten häufig noch Verwandte und Freunde im Herkunftsland unterstützen. Sie laufen besondere Gefahr, aufgrund der Unkenntnis und der sprachlichen Defizite Ziel von Kredithaien (auch innerhalb der ethnischen Community) zu werden, um den an sie gestellten Erwartungen gerecht zu werden. Weitere Probleme ergeben sich bei der Einladung von Freunden und Verwandten aus visumspflichtigen Ländern, da aufgrund des geringen Einkommens keine zufriedenstellende „Verpflichtungserklärung“ gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 und § 68 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) abgegeben werden kann.

In der Arbeitgeberdiskussion werden bis heute die beachtlichen Folgen des Leiharbeitsverhältnisses vernachlässigt. Zwar konnte die IG Metall in einer Vielzahl von Besserstellungsvereinbarungen für die Leiharbeitnehmer Fortschritte erreichen, dennoch lässt sich auf diesem Wege die strukturelle Ungleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gegenüber Stammbeschäftigten nicht flächendeckend beheben.

> „Nachdem sich nun langsam die Entgeltsituation für die Leiharbeitnehmer durch Equal-Pay-Verträge und Besserstellungsvereinbarungen verbessert, wird deutlich, dass es auch um qualitative Fragen geht: Übernahme, Rechte der Stammbeschäftigten, Entlohnung von Verbesserungsvorschlägen, Kredite vom Arbeitgeber zu besseren Bedingungen, Prämien und Bonuszahlungen“ (Johann Horn, Erster Bevollmächtigter IG Metall Ingolstadt).

5.3. Beschäftigungsstabilität

Leiharbeitsverhältnisse zeichnen sich durch eine geringe Beschäftigungsstabilität aus. Je geringer qualifiziert der Leiharbeitnehmer eingesetzt wird, desto kurzfristiger sind die Einsätze und desto unmittelbarer ist sein Beschäftigungsverhältnis an konjunkturelle Schwankungen gekoppelt. Durch die Aufhebung des Synchronisationsverbotes ist das Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers unmittelbar an die (tägliche) Auftragslage des Verleihers gebunden. Eine Folge davon ist, dass jedes dritte Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung[23] beendet wird (Promberger 2007: 133). Damit geht ein häufiger, unfreiwilliger Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel einher, der mit immer wieder neuen Unsicherheitserfahrungen und einer Umorganisation des Privatlebens aufgrund neuer Arbeitskonditionen verbunden ist (Krämer/Speidel 2004: 132 f.). Diese zwangsläufige Diskontinuität behindert nicht nur jegliche Entwicklung von Kompetenz, sondern macht auch jegliche Souveränität über das eigene Leben zunichte.

> „Die Leute wurden nach Augenschein durch den Entleiher nach Hause geschickt, weil sie ihm nicht passten. Teilweise stiegen sie nicht mal aus dem Bus aus. Von Januar bis Mai 2010 habe ich bei 90 Leiharbeitern, die beim Kunden im Einsatz waren, 156 Personen ein- und ausgestellt. Ich habe es selbst schon mit der Angst zu tun bekommen" (Personaldisponentin Verleiher).

Souveränitätsverlust und das Gefühl des Aufgeliefertsein

Die Nebenfolgen dieser geringen Beschäftigungsstabilität in Verbindung mit dem Aufstockerstatus (ALG-II-Empfänger) stellen wiederum insbesondere Migranten vor hohe sprachliche und bürokratische Hürden.

Dauerhafte Transferabhängigkeit

> „Viele verstehen den Unterschied zwischen Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II nicht. Beginnen sie ein Leiharbeitsverhältnis, das möglicherweise nur sehr kurzfristig ist, erhalten viele zusätzlich noch Arbeitslosengeld II. Werden sie dann ausgestellt, beziehen sie beides gleichzeitig, weil das Arbeitslosengeld I zu gering ist und sie dies noch mit Arbeitslosengeld II aufstocken. Sie kommen dann mit jeder Menge Briefen und Anträgen zu mir ins Büro und sind der Verzweiflung nahe, weil sie auch Angst davor haben, etwas falsch und sich damit strafbar zu machen" (Migrationslotsin).

Um diesen empfundenen Stress zu umgehen, neigen Migranten vereinzelt dazu, gar keine Leiharbeit mehr anzunehmen und nur noch auf 400-Euro-Basis zu arbeiten.

> „Viele ALG-II-Empfänger haben einen 400-Euro-Job. Bietet ihnen der Verleiher eine

23 Im Vergleich dazu wird nur jedes siebte Arbeitsverhältnis in der Gesamtwirtschaft durch den Arbeitgeber ohne betriebsbedingte Kündigungen und ohne Auslaufen befristeter Verträge beendet.

Arbeit an, sind sie gezwungen, den 400-Euro-Job aufzugeben. Nach Ablauf des Auftrages – womöglich schon nach drei Wochen – stehen sie wieder völlig ohne Job da, da der 400-Euro-Job auch verloren ist" (Migrationslotsin).

Weitere Schwierigkeiten durch den unsicheren Beschäftigungsstatus entstehen bei der Wohnungssuche und der Kreditvergabe. Insbesondere bei Migranten, die je nach Herkunftsland ohnehin erhebliche Schwierigkeiten haben, eine Mietwohnung zu finden (vgl. Kilic 2008), addieren sich damit die Nachteile aus der Leiharbeit.

Die Frage, inwieweit die Verleiher an einer Beschäftigungsstabilität für Leiharbeitnehmer interessiert sind, muss hier unbeantwortet bleiben. Jedoch wurde die von November 2008 bis Dezember 2010 geschaffene Möglichkeit, durch Kurzarbeit ihre Beschäftigten zu halten, von Leiharbeitsfirmen wenig genutzt: Nur ca. 2 % der Leiharbeitnehmer konnten davon profitieren (BA 2009: 17).

5.4. Beschäftigungsfähigkeit

Kaum Chancen auf Weiterbildung

Das spezifisch flexible Arbeitsverhältnis und das unmittelbare Verwertungsinteresse der Ver- und Entleiher[24] führen dazu, dass die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu Stammbeschäftigten stetig abnimmt (Bolder/Navecke/Schulte 2005: 161 ff.). Entleiher und Verleiher sind kaum bereit, in die betriebliche Weiterbildung und Qualifikation von Leiharbeitnehmern, insbesondere von Hilfskräften, zu investieren (Promberger 2007: 133; Münchhausen 2007). Gerade für (junge) Migranten, welche ohnehin geringere Arbeitsmarktchancen haben, stellt damit die Leiharbeit eine echte Sackgasse dar und führt zu einer „latenten berufsbiografischen Bedrohung" (Krämer/Speidel 2004: 133).

„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" (Personaldisponentin).

Dabei würde der Ausbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (Employment Security) auch im Hinblick auf die sich wandelnden Qualifikationen und die demografische Entwicklung die Beschäftigungsstabilität unterstützen. Dies umfasst weniger die Sicherheit eines spezifischen Arbeitsplatzes (Job Security) als vielmehr die Chancen auf eine möglichst friktionsfreie Bewältigung des Arbeitsplatz- und Strukturwandels. Eine so verbesserte und dauerhafte Einbeziehung in die sozialen Sicherungssys-

24 Insbesondere die Branchenführer wie z. B. Randstad, Adecco und Manpower gehen aufgrund des Fachkräftemangels u. a. im Alten- und Pflegebereich inzwischen andere Wege und qualifizieren ihre Beschäftigten im Rahmen des staatlich geförderten Programms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) oder errichten eigene Akademien (Spermann 2009: 193 ff.).

teme geht einher mit der allgemeinen Stärkung der sozialen Sicherheit (Social Security) (Keller/Seifert 2008: 9).

5.5. Resümee

Arbeitssuchende, die als gering qualifiziert eingestuft werden, bilden als Hilfskräfte eine flexible und kurzfristig mobilisierbare Einsatztruppe, die unmittelbar an die Auftragslage des Entleihers gebunden ist. Das Wissen um die „Austauschbarkeit" erzeugt nicht nur ein Gefühl der Hilflosigkeit, sondern verhindert auch jegliche Identifikation mit dem Auftraggeber oder mit der zu verrichtenden Arbeit. Dennoch oder vielleicht gerade deshalb ruft diese starke persönliche Instabilitätserfahrung bei vielen Leiharbeitnehmern den unbedingten Willen hervor, das ‚bisschen Sicherheit' festzuhalten, was sich in einer sehr hohen Leistungsbereitschaft und der Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen niederschlägt. Personaldisponenten, aber auch Stammbeschäftigte, Vorarbeiter und Schichtführer in den Entleihbetrieben kommen dadurch in eine nicht unerhebliche Machtposition. Da der Arbeitsplatz täglich neu ‚verdient' werden muss, kommt zur physischen Belastung (körperlich schwere Arbeit, lange Anfahrtszeiten, Rufbereitschaft usw.) auch noch eine psychische hinzu. Ein Hinweis darauf ist die überdurchschnittlich hohe Anzahl von Krankheitstagen bei Leiharbeitnehmern (vgl. TK 2011). Solidarität ist unter diesen Bedingungen kaum möglich, da die Arbeit eines Leiharbeitnehmers permanent mit der Arbeit anderer Leiharbeitnehmer konkurriert (vgl. Kap. 6.4.).

6. Migranten auf dem Leiharbeitsmarkt

Leiharbeit stellt ein prekäres Beschäftigungsverhältnis dar, das durch ein nicht existenzsicherndes Einkommen, fehlende soziale Sicherheitsgarantien, fehlende Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten, einen eingeschränkten Zugang zu Aus- und Weiterbildung, fehlende Integration in soziale und betriebliche Netze und eine allgemeine Beschäftigungs- und Planungsunsicherheit (Brinkmann u. a. 2006: 17; Keller/Seifert 2007) charakterisiert ist.

Für Menschen mit Migrationshintergrund sind solche Beschäftigungsverhältnisse nicht neu, da jene fortgesetzt in Arbeitsverhältnisse abgedrängt werden, die durch unattraktive Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, durch geringe Einkommenschancen und erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko gekennzeichnet sind (Unterschichtung). Unabhängig von ihrer Herkunft sind sie überwiegend in statusniedrigeren (Datenreport 2009: 203) und stark konjunkturabhängigen (OECD 2009) Bereichen beschäftigt. Türkische Migranten (Möller/Walwei 2009: 287 f.) sind von der fragilen Situation am Arbeitsmarkt besonders betroffen, da sie im Durchschnitt über ein geringeres Qualifikationsniveau verfügen und mit 30 % den größten Anteil an Personen ohne Bildungsabschluss aufweisen (Woellert u. a. 2009: 36), gefolgt von nichtdeutschstämmigen Jugendlichen aus dem osteuropäischen oder asiatischen Raum (vgl. Rühl 2009: 5 ff.). Hingegen zeigen sich Aussiedler und ihre Nachkommen als besonders qualifiziert (Woellert u. a. 2009: 34).

Herkunftsregionen entscheiden über Chancen

Das Argument, dass es schon immer so war, macht den Missstand nicht weniger diskriminierend. Seine Fortdauer verleitet vielmehr dazu, dass langjährige strukturelle, institutionelle und auch interpersonale diskriminierende Mechanismen von politischen Entscheidungsträgern, Behördenmitarbeitern, Arbeitgebern sowie den Betroffenen weder erkannt noch hinterfragt werden. Stattdessen werden sie immer weniger wahrgenommen. Die leiharbeitsspezifische Trennung zwischen arbeitsplatzbezogenem Weisungsrecht (Entleihbetrieb) und der Entlohnungs- und Sozialversicherungspflicht (Verleiher) erhöht die Gefahr der Diskriminierung zusätzlich, da neue Entscheidungspositionen und Abhängigkeitsverhältnisse auftreten.

6.1. Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Vielfach wird bei der Diskussion über die Arbeitsmarktintegration von Migranten auf deren biografische, ethnische, qualifikatorische oder soziale Hintergründe als mögliche Ursachen für Integrationshemmnisse verwiesen, und infolgedessen werden ihre Arbeitsmarktchancen als „problematisch“ und „schwierig“ etikettiert. Zudem blickt Deutschland auf eine langjährige „Gastarbeiterhistorie“ zurück, was bis heute dazu führt, dass in breiten Schichten der Gesellschaft wie auch bei Akteuren in Behörden, Ämtern und Unternehmen Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor aus einer „Unterschichtenperspektive“ heraus wahrgenommen werden.

„Der Glaube, dass Migranten keine Qualifizierung haben, oder wenn, dann nur eine sehr geringe, ist auffallend“ (Mitarbeiter, MigraNet Augsburg).

Ebenso wird vernachlässigt, dass Ethnie/Ethnizität nicht nur ein soziale, sondern auch eine kognitive Komponente hat. Daher verfügen Personen mit Migrationshintergrund über weitaus vielfältigere und ungesicherte (kontingente) Beobachtungs- und Deutungsmuster als Einheimische; diese prägen ihre Verhaltensweisen als Arbeitsmarktakteure. Tradierte, je nach Schicht und Ethnie unterschiedlich verankerte Deutungsmuster (vgl. Oevermann 2001) strukturieren ihr individuelles Handeln gegenüber Macht- und Abhängigkeitsstrukturen und machen sie u. U. anfälliger für Diskriminierung.

„Ich habe den Eindruck, dass vor allem osteuropäische Migranten gewohnt sind, hart und zu geringen Löhnen zu arbeiten. Sie machen alles und sind sehr leidensfähig, ja rufen teilweise täglich an, ob wir eine Arbeit haben. Anders ist es mit den türkischen Arbeitssuchenden. Die meisten sind schon lange hier und wissen, dass sich die Löhne in Deutschland verschlechtert haben. Sie sind nicht bereit, für 6 Euro zu arbeiten, nur wenn sie es wegen ihres Aufenthaltes unbedingt müssen“ (Personaldisponentin).

„Mir wurde gesagt, dass ich noch zu wenig Deutsch kann und dass ich, weil ich eine Frau bin, sowieso schlecht unterkomme. Auch meine Ausbildung liegt schon sehr lange zurück. Ich war froh, dass ich zumindest als Helferin arbeiten konnte“ (Leiharbeitnehmerin mit russischem Migrationshintergrund).

„Ich wusste nicht, dass ich meine Kündigung unterschreibe. Ich dachte, ich muss das unterschreiben. Bei uns zu Hause gab es das nicht. Ich bekam dann noch eine Sperre beim Arbeitsamt. Als ich wusste, was los war, habe ich sehr geweint. Ich kenne Leute, die haben geklagt und wurden wieder eingestellt, aber ich sah das als aussichtslos an“ (Leiharbeitnehmerin mit russischem Migrationshintergrund).

Strukturelle, institutionelle und inter-personale Diskriminierung

Neben den persönlichen Deutungsmustern liegen die Zugangshindernisse zum Arbeitsmarkt für Migranten auf der strukturellen (gesetzlichen), institutionellen (soziales Handeln/institutionalisierte Verfahren[25] bei Behörden, Unternehmen, Schulen) sowie auf der interpersonalen Ebene.[26] Alle drei Ebenen stehen in einem Wechselverhältnis zueinander und bedingen, dass Menschen mit Migrationshintergrund überproportional häufig als Leiharbeitnehmer im Hilfskräftebereich beschäftigt sind.

25 Institutionalisierte Verfahren sind solche, die auf immer wiederkehrenden sozialen Prozessen und Handlungen beruhen („Das machen wir immer so“, „Das brauchen Sie gar nicht zu probieren, da haben Sie sowieso keine Chance“).

26 Ein Überblick über die Formen der Arbeitsmarktdiskriminierung findet sich bei Peucker 2009: 6.

Hauptursache einer *strukturellen Benachteiligung*[27] ist für Migranten ohne deutsche Staatsangehörigkeit ihr Aufenthaltsstatus (BAMF 2009: 234 ff.), ein infolgedessen eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt (Vorrangprüfung, Arbeitsmarktprüfung) und eine häufigere Arbeitslosigkeit (Flam 2007, Monatsberichte der BA). Alle Zugewanderten sind zudem von der Nichtregistrierung von (noch) nicht anerkannten Berufsabschlüssen in der Profiling Software VerBIS der BA betroffen. Insbesondere die verbreitete Nichtanerkennung der im Ausland erworbenen Schul- und Berufsausbildungen soll mit dem „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen" (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) teilweise aufgehoben werden.[28]

Erfahrung und Berufsausbildung nichts mehr wert

> „Bisher war es so, dass mitgebrachte Qualifikationen beim Eintritt in die Bundesrepublik nicht abgefragt wurden und damit beim BAMF und bei den Ausländerbehörden auch nicht registriert wurden. Die Migranten fingen hier an zu arbeiten und waren erst mal froh, überhaupt im Arbeitsmarkt anzukommen. Viele glauben auch, dass ihre mitgebrachte Ausbildung sowieso nicht anerkannt wird, und legen diese auch gar nicht vor bzw. bringen diese gar nicht zur Sprache. Monate oder auch erst Jahre später werden sie nach ihrer Qualifizierung gefragt. Sie sind dann bereits viele Jahre aus ihrem Arbeitsfeld und haben nicht mehr das Selbstbewusstsein, in ihrem alten Beruf zu arbeiten bzw. dort eine Nachqualifizierung anzustreben" (Mitarbeiter MigraNet Augsburg).

> „Rund 400 unterschiedliche Stellen befassen sich in Deutschland mit der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Hinzu kommt, dass sich die Verfahren von Bundesland zu Bundesland unterscheiden können. Der Anerkennungsprozess ist also nicht nur für Migranten/innen, sondern auch für Berater/innen und Arbeitsvermittler/innen schwer zu durchschauen" (Homepage: Tür an Tür Augsburg).

Institutionelle Diskriminierungsrisiken zeigen sich bei der Berufsberatung und infolgedessen beim Zugang von Migranten zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen (Granato/Ulrich 2006; Granato 2007). So verbinden bis heute deutsche Arbeitgeber eine staatliche Vermittlung vielfach mit einer geringen Eigeninitiative des Arbeitssuchenden. Auch andere innerbetriebliche (Personalleiter, Vorarbeiter, Betriebsräte) sowie außerbetriebliche Gate-Keeper (Mitarbeiter in Arbeitsagenturen,[29] Job-Centern, private Arbeitsvermittler) „setzen nicht nur festgeschriebene Diskriminierungen in Gesetzen

27 Diese wird auch als „direkte institutionelle Diskriminierung" in Abgrenzung zur „indirekten institutionellen Diskriminierung" bezeichnet (Feagin/Booher-Feagin 1986).

28 Kritikpunkte zum Gesetzentwurf vgl. DGB 2011c.

29 Zur Diskriminierung beim Arbeitsamt vgl. Räthzel/Sarica 1994: 61 f.

und Regelungen durch, sondern sind selber anfällig für andere diskriminierende Kräfte wie soziale Netzwerke, Stereotype und Vorurteile“ (Philipps 2007: 132).

Vielfach fehlt es Mitarbeitern von Behörden an interkultureller Kompetenz, um mitgebrachte Qualifikationen von Migranten einschätzen und sie auf passende Weiterbildungsangebote hinweisen zu können. Weitere Beispiele dafür sind die Konstruktion von Auswahlverfahren, die bestimmten kulturellen Gruppen größere Chancen einräumen als anderen (Boos-Nünning 2006), oder die bevorzugte Empfehlung einzelner Nationalitäten oder Ethnien, da man sie für „leichter vermittelbar“ oder im Sinne des Arbeitgebers als „erwünscht/weniger erwünscht“ etikettiert. Ursachen hierfür sind u. a. Hautfarbe, Akzent, Herkunftsregion, Name (Kaas/Manger 2010) oder auch Religion[30] (Peucker 2010) des Arbeitssuchenden. Diese Kompetenzblindheit in Verbindung mit der Angst, sich Konflikte in den Betrieb zu holen, findet sich ebenso bei Unternehmen; sie führt dazu, dass Migranten kaum eine Chance erhalten, insbesondere wenn sie bestimmten Ethnien angehören.

> „Migranten beklagen, dass sie häufig dann eine Absage erhalten, wenn sie sagen, dass sie aus dem Irak oder dem Kosovo kommen. Diese Regionen sind in der Wahrnehmung der Bevölkerung negativ belastet“ (Mitarbeiter MigraNet Augsburg).

Interpersonale Diskriminierung führt dazu, dass Einzelne oder ganze Gruppen als minderwertig beleidigt, bedroht, abgewertet und ausgegrenzt werden (Hormel 2007; Butterwegge 2002; Butterwegge/Hentges 2008). Bei Migranten, die aus Ländern jenseits der EU kommen, nur gering qualifiziert sind und zusätzlich mit Sprachschwierigkeiten zu kämpfen haben, verstärken sich diese Probleme und damit die Gefahr, Leidtragende von interpersonaler Diskriminierung (Kronauer 1997; Elwert/Elwert 2011) zu werden; dies nicht zuletzt deshalb, weil die Täter kaum Konsequenzen fürchten müssen.

Inter-kulturelle Kompetenz bei Gate-Keepern mangelhaft

Aufgrund dieser Hindernisse beim Zugang zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung in statusniedrigen und stärker konjunkturabhängigen Branchen leiden Personen mit Migrationshintergrund unter einem höheren Armutsrisiko: Mit 28,2 % liegt ihr Anteil fast zweieinhalb Mal so hoch wie bei Personen ohne Migrationshintergrund (11,6 %), wobei innerhalb der Migranten nochmals differenziert werden kann: 34,3 % der ausländischen Bevölkerung waren armutsgefährdet, bei den Eingebürgerten bzw. als Deutsche Geborenen lag dieser Anteil bei 24,7 %; bei den (Spät-)Aussiedlern und ihren Nachkommen lag die Armutsgefährdungsquote mit 20,7 % nochmals niedriger (Statistisches Bundesamt 2006; BMAS 2008).

Aus den genannten Fakten ergeben sich Wechselwirkungen, die sich nachhaltig auf die zukünftigen Berufschancen auswirken: So ha-

30 Zu diskriminierenden Verflechtungszusammenhängen im Falle von Muslimen vgl. Peucker 2010: 13-15.

ben Menschen mit Migrationshintergrund seltener Zugang zu etablierten sozialen Netzwerken, die ihnen bessere Arbeits- und Aufstiegschancen ermöglichen (Hinz/Abraham 2008: 51 ff.). Aufgrund ihrer finanziell prekären Lage sind sie weniger mobil, was sich gerade im hoch flexiblen, teilweise täglich wechselnden Helfereinsatz als besonders nachteilig erweist. Dabei ist der Anschluss an eine Fahrgemeinschaft selten möglich oder der Kauf einer Monats- oder Wochenkarte häufig unrentabel. Lange Anfahrtswege mit dem Fahrrad zum Sammelpunkt, insbesondere zu Zeiten, in denen öffentliche Verkehrsmittel noch nicht/nicht mehr verfügbar sind, bedingen einen hohen Zeitaufwand im Vor- und Nachlauf des Einsatzes. Auch die Nutzung von kostenpflichtigen Shuttles des Verleihers (bis zu 10 % des Monatsverdienstes) wird damit zur unausweichlichen Notwendigkeit. Diese direkten und indirekten Benachteiligungen sind immer noch an der Tagesordnung, obwohl Studien deutlich machen, dass die Überwindung der ethnischen Ungleichheit und eine gleichberechtigte Integration von Migranten nicht nur dem sozialen und politischen Anspruch einer Teilhabe entsprechen, sondern auch quantifizierbare „Renditen" für die deutsche Volkswirtschaft mit sich bringen würden (Anger u. a. 2010).

Gleichberechtigte Teilhabe wäre volkswirtschaftlicher Gewinn

6.2. Diskriminierungsrisiken auf dem Leiharbeitsmarkt

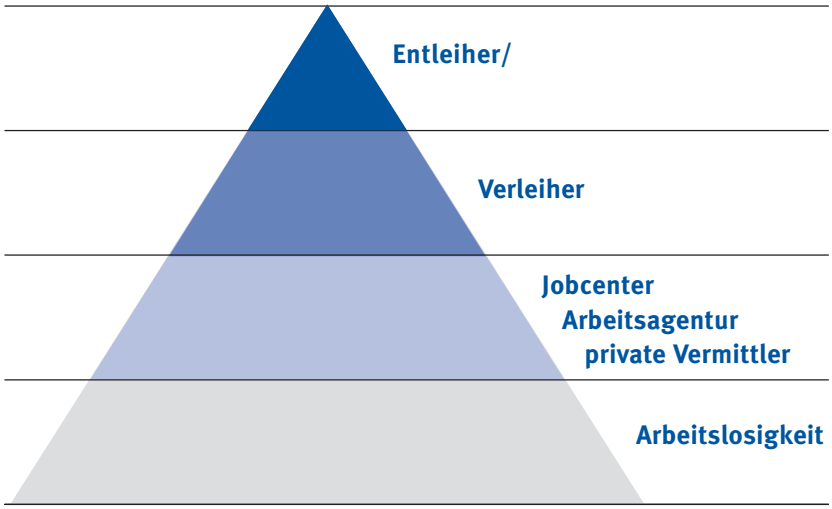
Mit dem Instrument der Leiharbeit ist auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt eine zusätzliche Ebene der Chancenverteilung eingezogen, die nicht nur ein neuerliches Kontroll- und Machtsystem (vgl. Dörre 2006) darstellt, sondern auch zusätzliche Diskriminierungsrisiken mit sich bringt. Unzureichendes Wissen über Arbeitnehmerrechte, tarifliche Einstufung, Arbeits- und Ruhezeiten sowie Ansprüche auf Fahrt- und Verpflegungszuschüsse, gepaart mit der Angst vor Repressalien und Sprachschwierigkeiten erleichtert es Verleihern und Entleihern, Migranten zu benachteiligen. Da für viele Migranten aufgrund ihrer politischen, beruflichen und rechtsstaatlichen Sozialisation der Weg zur Gewerkschaft, zum Betriebsrat oder zum Arbeitsgericht nicht vorstellbar erscheint, bleiben die meisten Diskriminierungen für die Verursacher folgenlos.

> „Besonders schwer haben es derzeit Iraker und Menschen aus Afrika, hier vor allem aus Somalia. Sie sind besonders auf Leiharbeit angewiesen, und die Verleiher wissen dies auch. Viele Somalis sind sehr motiviert zu arbeiten, und ihr Anerkennungsverfahren läuft derzeit sehr schnell. Viele von ihnen sind jedoch im Flüchtlingslager aufgewachsen, können vielleicht nicht lesen und schreiben, sind oft sehr jung und haben bereits mehrere Kinder. Das Problem dabei ist, dass sie noch kein Gefühl für das deutsche Lohngefüge haben und glauben, wenn ihnen jemand 3 Euro in der Stunde anbietet, sei das viel Geld" (Mitarbeiter, MigraNet Augsburg).

Der Weg aus der Arbeitslosigkeit bis zum Einsatz beim Entleiher (eventuell sogar mit einer Übernahmechance) gleicht einer Pyramidenbe-

▶ **Abbildung 10:**

Ebenen der Diskriminierung



Die Zahl derjenigen, die den Aufstieg in eine höhere Ebene und schließlich gar in den ersten Arbeitsmarkt schaffen, wird immer geringer. Auf dem Weg nach oben wirken vielfältige Auswahlkriterien wie eine Art Filter, dessen Überwindung immer schwieriger wird.

Quelle: Eigene Darstellung.

steigung, wobei jede Stufe aus Sicht des Leiharbeitnehmers eine Auswahlebene und damit eine mögliche Diskriminierungsebene darstellt. Nachfolgend sollen die Diskriminierungsrisiken auf jeder Ebene anhand von Beispielen aufgezeigt werden.

Zwar gelten die *strukturellen Zugangsbarrieren* des ersten Arbeitsmarkts auch für den Leiharbeitsmarkt, jedoch entstehen noch zusätzliche negative Wechselwirkungen: Migranten mit beschränkter Aufenthaltsdauer erhalten nur kurzfristige und an die Aufenthaltsdauer angelehnte zeitlich begrenzte Leiharbeitsstellen (zur Nichtanerkennung der mitgebrachten beruflichen Qualifikation vgl. Kap. 6.3.). Die Bindung einer befristeten Aufenthaltserlaubnis (§ 7 AufenthG) an einen Arbeitsplatz führt wiederum dazu, dass Migranten gezwungen sind, auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen. Diese Notwendigkeit der Arbeitsaufnahme bringt die Verleiher in eine starke Machtposition.

Ungesicherter Aufenthalt erleichtert Diskriminierung

> „Ein Verleiher hat den Lohn eines türkischen Leiharbeiters jedes halbe Jahr reduziert, und zwar um ca. 25 Cent. Die Frage war: ‚Willst du auch weiterhin in Deutschland bleiben? Dann brauchst du einen Arbeitsplatz'" (Betriebsrat Entleiher).

Der Wunsch nach Arbeit und Selbstständigkeit trotz struktureller Hindernisse ist auch bei Asyl-

bewerbern verbreitet. Mehrfach wurde berichtet, dass Leiharbeitsfirmen in Asylbewerberheimen versuchen billige Arbeitskräfte anzuwerben.

Vertriebsgedanke in den Arbeitsverwaltungen

> „Immer wieder haben wir das Problem, dass Zeitarbeitsfirmen Asylbewerber ansprechen, die noch keine Arbeitserlaubnis haben, ob sie nicht tageweise arbeiten möchten. Diese sagen natürlich Ja, weil sie sich etwas dazuverdienen wollen. Wenn sie dann kein Geld oder kaum Geld für ihre Arbeit erhalten, haben die Betroffenen auch keine Mittel in der Hand, dies einzuklagen, weil sie ja eigentlich schwarzarbeiten und sich damit erpressbar machen" (Mitarbeiter MigraNet Augsburg).

Die *institutionellen Barrieren* entstehen durch das Agieren der jeweiligen Gate-Keeper bei Behörden, Arbeitsvermittlern, Verleihern und Entleihern. Das Instrument der Leiharbeit bedingt es, dass eine weitere Auswahlebene eingezogen wird und damit zusätzliche Personen darüber entscheiden, welche Tätigkeit bei welchem Ver- und Entleiher[31] ein Leiharbeitnehmer erhält. Diese Entscheidung ist weitreichend, da sie entweder für den Leiharbeitnehmer auch die Zugangschancen zum ersten Arbeitsmarkt erhöht oder er in der Leiharbeit „dauerhaft geparkt" wird. Ähnlich wie die Verleiher arbeiten auch die Arbeitsagenturen nach Zielvorgaben und Zielsteigerungsraten, um das ‚vertriebsorientierte Denken zu fördern' und ihre Kunden in Arbeit zu bringen. Jedoch begünstigt der dadurch ausgeübte Druck eine Kategorisierung und Hierarchisierung der Klienten nach Arbeitsmarktchancen und kann dazu führen, dass das persönliche Vermittlungsbudget des Beraters verstärkt für „aussichtsreiche Kunden" eingesetzt wird. Dabei muss mit berücksichtigt werden, dass sowohl die Beschäftigten der Arbeitsverwaltung, die Personaldisponenten beim Verleiher wie auch die Meister, Vorarbeiter und Schichtleiter beim Entleiher anfällig sind für Vorurteile und Stereotypen. Konkrete Beispiele für institutionelle Barrieren sind:

Bei Behörden (ARGE/Jobcenter):

- Fehlende Kompetenz der Mitarbeiter,[32] um die mitgebrachten Qualifikationen von Migranten einzuschätzen und ihnen auch auf dem ersten Arbeitsmarkt einen ausbildungsäquivalenten Arbeitsplatz anzubieten.
- Mutmaßung, dass der Ausreisegrund rein wirtschaftlicher Natur gewesen sei, und daher nur geringes Engagement, Migranten in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.
- Fehlende Zeit und fehlendes Fachvokabular der Mitarbeiter, um die fachliche, berufspraktische Sprachkompetenz des Migranten einzuschätzen, die sich häufig von all-

31 Verschiedene Entleiher übernehmen in regelmäßigen Abständen auch Leiharbeitnehmer, andere nie.

32 Viele Arbeitsvermittler sind (Fach-)Hochschulabsolventen, d. h., sie haben selbst in der Regel keine praktische/duale Ausbildung absolviert, was die Einordnung von „Handwerkerqualitäten" erschwert.

tagspraktischer Sprachkompetenz unterscheidet.
- Überbewertung von festgestellten Sprachdefiziten, die in einer Stresssituation zustande gekommen sind.
- Zu geringe Aktivierung und Zuweisung zu berufsbezogener Weiterbildung.
- Fehlender Hinweis, dass die hohen Kosten für die Übersetzung der Zeugnisse von den Grundsicherungsstellen übernommen werden können.
- Geringe oder keine Information seitens Arbeitsvermittler darüber, welche Qualifikationsstufen (nur Hilfskräfte oder auch Facharbeiter) die einzelnen Verleiher jeweils vermitteln: „Ich habe hier eine Liste mit 60 Verleihern, mit denen arbeiten wir zusammen. Die sind für mich alle gleich gut“ (Mitarbeiterin Jobcenter).

Bei Verleihern:
- Schwarze Listen von Leiharbeitnehmern, die sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen wehren oder bei Entleihern ‚unangenehm‘ auffallen und damit den Arbeitsüberlassungsvertrag gefährden.
- Zuordnung von Migrantengruppen zu bestimmten Arbeiten: „Unsere Erfahrung war, dass sich Aussiedler, anders als z. B. Türken, für nichts zu schade sind. Egal ob Hühnerrupfen im Schlachthof oder die größten Dreckarbeiten“ (ehemalige Personaldisponentin).
- Niedriges Angebot an Arbeitslose, die vom Jobcenter oder vom Arbeitsamt kommen, da diese arbeiten müssen, um keine Kürzung des ALG zu riskieren.
- Annahme, dass bei Fehltagen Leiharbeitnehmer nur „krankmachen“ und gar nicht arbeiten wollen.
- Abhängigkeit von Verleihern mit Fahrdienst, wenn Leiharbeitnehmer kein eigenes Fahrzeug besitzen.
- Sicherstellung der ständigen Erreichbarkeit, z. T. auch nach 17 Uhr. Dies verlangt vom Leiharbeitnehmer, dass er entweder ein Mobiltelefon besitzt oder ständig zu Hause ist. Diese dauernde Verfügbarkeit geht mit einer hohen psychischen Belastung einher (vgl. Bamberg/Vahle-Hinz 2009):

  „Wenn ich auf meinem Handy die Nummer der Zeitarbeitsfirma sehe, dann geht mein Puls hoch“ (Leiharbeitnehmerin).
- Viele Entleiher planen sehr kurzfristig und tageweise; dies zwingt die Verleiher dazu einen 10- bis 15%igen Flexibilitätspuffer vorzuhalten. Insbesondere Migranten, die als schwer vermittelbar gelten, werden dann ‚auf Abruf‘ für kurzfristige Einsätze mobilisiert.
- Verleiher parken Leiharbeitnehmer zunächst in gering qualifizierten Tätigkeiten, mit weitreichenden Folgen:

  „Es kommt vor, dass die Verleihfirma für einen Meister gerade keinen seiner Qualifikation entsprechenden Einsatz hat. Also nimmt er erst mal eine Helferstelle an. Dieser eingearbeitete Helfer soll aber nach dem Willen des Entleihers nicht mehr abge-

Verleiher katalogisieren Leiharbeitnehmer

zogen werden, auch wenn nun eine passende Stelle für den Meister beim Verleiher vorliegen würde. Der Entleiher droht damit, dass bei Abzug der Leiharbeitnehmer der Verleiher gleich ganz gehen kann. Läuft nun nach vielen Monaten der Vertrag beim Entleiher aus und der Meister wäre nun wieder frei, haben sich seine Ressourcen, sein Selbstbewusstsein verschlechtert und er fühlt sich in einer Meisterstelle unsicher und hat Angst, dass er das Arbeitsgebiet eines Meisters nicht mehr leisten kann. Da Leiharbeiter aber letztlich immer auf eine Übernahme in die Stammbelegschaft hoffen, verzichtet er freiwillig auf eine Vermittlung in eine Meisterstelle, weil er Angst vor Fehlern hat, und übernimmt wieder eine geringer qualifizierte Tätigkeit, von der er weiß, ‚das kann ich, da bin ich gut'. Aus seiner Sicht erhöhen sich damit die Chancen auf eine Übernahme" (Betriebsrat Verleiher).

- Wiederholte Benachteiligung von langjährigen und zuverlässigen Leiharbeitnehmern:

  „Eine Verleihfirma erhält für Produktionshelfer einen lukrativen Auftrag, der auch noch mit Equal Pay bezahlt wird. Oft werden dann neue Helfer von außen rekrutiert, da diese gerade ‚frei sind', während jahrelange, bewährte Helfer in einem schlechter bezahlten anderen Einsatz sind. Der Entleiher hat kein Verständnis für das Abziehen der altbewährten Helfer und kündigt den Auftrag. So kommt es vor, dass langjährige Helfer nie die Chance haben, über einen Verleihbetrieb in einen Entleihbetrieb mit Equal Pay zu kommen" (Betriebsrat Verleiher).

Bei Entleihern:

- Schichtleiter/Produktionschef/Gap Leader sind selbst Migranten und bevorzugen eigene/diskriminieren andere Ethnien.
- Keine Information an Leiharbeitnehmer, wenn Stellen frei werden.
- Strategie der „babylonischen Sprachverwirrung", um eine Kommunikation über Einkommen, Arbeitsbedingungen usw. zu verhindern:

  „Man hat den Eindruck, der Betriebsleitung ist es am liebsten, die Leute haben eine geringe Bildung, können kaum Deutsch und es sind verschiedene Nationalitäten, dass sie sich untereinander nicht unterhalten können. Zudem sollen sie hinlangen können, weil sie früher in der Landwirtschaft oder im Bergbau gearbeitet haben" (Betriebsrat Verleiher).

Die *interpersonellen Barrieren* zeigen sich vor allem im direkten Kontakt mit den Gate-Keepern bei Ämtern, mit Personaldisponenten oder mit Vorarbeitern und Stammbeschäftigten (vgl. dazu auch Kap. 6.4.).

Bei Verleihern:

- Personaldisponenten verfügen über die Macht zu entscheiden, ob der Leiharbeitnehmer einen Arbeitsvertrag erhält und bei welchem Entleiher er zum Einsatz kommt.

- Verleiher erleben in Auseinandersetzung mit dem Entleiher ihre eigene Ohnmacht oder ärgern sich, wenn ein Leiharbeitnehmer sich gegen eine Ungerechtigkeit zur Wehr setzt:

  „Unser alter Niederlassungsleiter hatte bei einem Kunden selbst Hausverbot. Immer wenn von diesem Kunden eine Leiharbeitskraft kam, ließ er diese zwei bis drei Stunden warten“ (Personaldisponentin).

  „Nicht selten kommt es im Gerichtssaal zu einer Herabwürdigung durch Duzen und Beleidigung des Leiharbeiters“ (Arbeitsrichter).

Bei Entleihern:

- Häufig entscheidet der Vorarbeiter/Meister/Schichtleiter, ob der Leiharbeitnehmer „gut oder nicht gut“ ist, d. h., ob er morgen wieder „arbeiten darf oder nicht“; diese Machtposition erhöht die Gefahr der Willkür.

  „In einem Entleihbetrieb musste der Leiharbeiter dem Vorarbeiter eine Art Prämie zahlen, damit er ihn nicht ‚als untauglich’ hinstellt und eine gute Beurteilung erhält“ (Arbeitsrichter).

  „Wenn bei einem Kunden mehrere Zeitarbeitsfirmen drin sind und der Meister oder Schichtführer eine bestimmte Firma nicht mag, vielleicht auch aus privaten Gründen, dann sind die Leiharbeiter die Leidtragenden. Bei weniger Arbeit schickt er dann nur die Leute dieser bestimmten Firma nach Hause“ (Geschäftsführerin Verleiher).

- Es scheint in vielen Betrieben verbreitet zu sein, dass Leiharbeitnehmer geduzt werden, wobei bei Migranten häufig noch die Herkunft bzw. die Nationalität in einer abschätzigen Weise verwendet wird.

  „An der Linie da sagt der Meister oft nur ‚Du Russe, hierher‘“ (Betriebsrätin Entleiher).

- Die Nichtexistenz von transparenten Auswahlkriterien[33] und ein Auswahlprozess bei der Übernahme, der stark an einzelnen Personen hängt, erhöhen die Gefahr, dass die Leiharbeitnehmer unter Druck gesetzt werden.

  „Hilfskräfte wissen ja, dass sie jederzeit austauschbar sind. Aber mein Eindruck ist, dass je schlechter die Sprachkenntnisse, desto weiter unten stehen die Leiharbeitnehmer in der Hierarchie. Sie wissen, dass sie eigentlich vogelfrei sind und von jedem abhängig. Dies hat zur Folge, dass sie versuchen sich unabkömmlich zu machen, sie nutzen jeden Strohhalm. Sie machen für den Meister, den Schichtführer usw. Botengänge, bieten Geld an, bringen Kaffee, zahlen den Kaffee, geben Runden aus und helfen am Wochenende bei Umzügen. Ich bin mir sicher, dass 50 % aller Runden, die bei

Leiharbeit schafft neue Machtstrukturen in den Entleihbetrieben

33 Vereinzelt existiert bei Entleihern ein Punktesystem, welches die Übernahmekriterien (Sozialverhalten, Arbeitsqualität, Fleiß, Fehltage, Krankheitstage usw.) transparenter machen soll. Jedoch werden auch die Punkte häufig von nur einer Person (Meister, Vorarbeiter) vergeben.

uns in der Halle ausgegeben werden, von den Leiharbeitern, die sowieso kein Geld haben, ausgegeben werden“ (Betriebsratsvorsitzender Entleiher).

Bei allen Diskriminierungsrisiken muss berücksichtigt werden, dass viele Migranten weder über eine Gewerkschaft noch über eine Versicherung Rechtsschutz haben und auch nicht um die Möglichkeit der Prozesskostenhilfe wissen, so dass sie nur in Einzelfällen den Rechtsweg beschreiten. Zusätzlich hindern sie auch Erfahrungen im Herkunftsland (kein funktionierendes Rechtssystem) oder geringes Vertrauen in das deutsche Recht (Aussagen von anderen Mitgliedern der Community, die bei einer Behörde oder vor Gericht nicht Recht erhalten haben), sich gegen Ungerechtigkeiten, Demütigungen und Beleidigungen zur Wehr zu setzen.

... und sie wissen, dass sie sich nicht wehren

„Die Verleiher wissen, dass sich diese Menschen nicht wehren. Und auf einen, der sich wehrt, kommen Hunderte, die nichts sagen. Auffallend ist, dass die Verfahren eigentlich immer nach der Güteverhandlung enden, weil dann der Arbeitgeber dem Leiharbeiter eine Abfindung anbietet (2000/3000 Euro), die aus dessen Sicht eine immense Summe darstellt“ (Arbeitsrichter).

6.2.1. Diskriminierungsmuster von Leiharbeitnehmern mit Migrationshintergrund

Im Rahmen der Interviews wiederholten sich die Schilderungen bestimmter Diskriminierungsmuster, die auf mangelnden Sprachkenntnissen, mangelndem Wissen um innerbetriebliche Abläufe und Hierarchiemuster sowie auf Unkenntnis des deutschen Arbeits- und Steuerrechts beruhen. Dabei verfestigte sich der Eindruck, dass die Sprach- und Wissensdefizite bewusst genutzt werden, um aus der Arbeitskraft von Migranten den höchstmöglichen Profit zu generieren.

Mangelnde Sprachkenntnisse

- Starke Defizite im Verstehen der deutschen Sprache lassen viele die Vorgaben ihres Arbeitsvertrages nicht verstehen.

  „Kaum jemand verlangt einen Arbeitsvertrag in einer anderen Sprache, weil er sich ja damit eine Blöße geben würde“ (Betriebsrat Verleiher).

- Unterschrift unter Arbeitsverträge, welche vorsehen, dass die Leiharbeitnehmer bundesweit mobil sind, ebenso unter Blankoformulare (Kündigungen, Aufhebungsverträge usw.).

  „Immer wieder erlebe ich, dass ein Leiharbeiter beim Unterschreiben seines Arbeitsvertrages den Aufhebungsvertrag oder den Antrag auf unbezahlten Urlaub gleich mit unterschreibt. Der Personaldisponent trägt dann bei Bedarf nur noch das Datum ein“ (Arbeitsrichter).
  „Ein Leiharbeiter hatte einen Arbeitsunfall, und noch am Krankenbett wurde ihm ein vordatierter Aufhebungsvertrag zur Unterschrift vorgelegt“ (Arbeitsrichter).

- Personaldisponenten halten nur telefonisch Kontakt mit Leiharbeitnehmern, sind kaum erreichbar oder persönlich zu sprechen. Bei Sprachschwierigkeiten ist der ausschließlich fernmündliche Kontakt problematisch.

Unkenntnis des deutschen Arbeits- und Steuerrechts

„Wir hatten einen Kunden, dort waren Helfer von uns bereits seit Jahren eingesetzt; es waren alles Migranten. Nach drei Jahren kam erstmals eine deutsche Leihkraft dazu und beschwerte sich nach einer halben Stunde beim Chef mit der Begründung: Unter diesen schlechten Sicherheitsbedingungen arbeite ich nicht weiter. Nur so haben wir als Betriebsräte überhaupt etwas über die schlechten Arbeitsbedingungen dort erfahren“ (Betriebsrat Verleiher).

- Unklarheit, um welches Arbeitsverhältnis es sich handelt (Leiharbeit, Werkvertrag).
- Mündliche Vereinbarungen über Lohnerhöhung.
- Wochenlanges Hinhaltens bis zur Vertragsunterschrift trotz Arbeitseinsatzes beim Entleiher; geringerer Lohn im Vertrag, als mündlich vereinbart.
- In-Rechnung-Stellen der Sicherheitsausrüstung, der Kontoführung.
- Trotz guter Sprachkenntnisse problematische Fachausdrücke: Verpflegungsmehraufwand, Fahrtkostenpauschale.
- Unzulässige Vertragsstrafen im Arbeitsvertrag mit dem Verleiher.
- Ein Leiharbeitnehmer erhält unterschiedliche Arbeitsverträge (mit unterschiedlichen Nationalitäten, Geburtsdatum), so dass dieser über zwei Personalstammnummern verfügt, um die Festeinstellung hinauszuzögern.
- Nichteinhaltung von Ruhezeit und Wochenarbeitszeit.
- Abmahnung bei Krankheit oder Verrechnung von Krankheitstagen mit Urlaub.
- Drohung mit Kündigung, wenn Leiharbeitnehmer Urlaubansprüche nach eigenen Wünschen anmelden.
- Drohungen mit vermeintlichem Gesetz („Nach dem Gesetz …“), mit einer Anzeige oder mit einer Meldung bei amtlichen Stellen, um die Leiharbeitnehmer gefügig zu machen; diese haben je nach Herkunftsland Angst vor Ärger mit Ämtern oder der Justiz. Beispiele hierfür sind u. a. Kommunikationsverbot über die Lohnhöhe, den Arbeitsvertrag und die Abrechnung, kein selbstständiges Entscheiden über den Urlaubszeitraum, Verbot von Gesprächen am Arbeitsplatz in der Muttersprache, Verbot der Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat des Entleihers.
- Unwissenheit, dass anfallende Fahrtkosten und Verpflegungsmehraufwand steuerlich geltend gemacht werden können.[34]

Unwissenheit schafft Unsicherheit und erzeugt Abhängigkeiten

34 Immer wieder wurde berichtet, dass Leiharbeitnehmer keine Steuererklärung machen, da sie glaubten, dafür ein zu geringes Einkommen zu haben.

- Seitens des Verleihers werden keine Quittungen über die Kosten des Shuttle-Services ausgegeben.
- Unkenntnis der progressiven Besteuerung, d. h., Verleiher locken Leiharbeitnehmer mit der Möglichkeit von bezahlten Überstunden.

6.3. Beschäftigung als Hilfskraft – Das Geschäft mit der Kompetenz

Der Großteil der Leiharbeitnehmer wird nach den Erfordernissen des Entleihers häufig als Hilfskraft angefordert und damit nach Entgeltstufe 1 oder 2 bezahlt. Dabei handelt es sich keineswegs immer um Ungelernte und Ausbildungslose, sondern bei Migranten vielfach um Personen, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben, der in Deutschland nicht anerkannt wird. Durch diesen Mangel an institutionalisiertem Kapital (Bourdieu) wird ihnen der Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten verwehrt. Während die Betroffenen unter ihrer Dequalifikation[35] und dem Statusabfall leiden und ihre eigentliche berufliche Qualifikation zudem an Wert verliert (Abwertung ihres Humankapitals), kommt ihre erworbene Kompetenz[36] dem Verleiher/Entleiher unentgeltlich zugute (vgl. Kap. 6.5.).

Wie gering das Problembewusstsein an dieser Stelle bei der Bundesregierung ist, zeigt eine kleine Anfrage der Fraktion Die Linke im Bundestag im Jahr 2010 (Deutscher Bundestag 2010c).

> FRAGE: „Wie gestalten sich die qualifikationsgerechte Beschäftigung von Leiharbeitskräften und das Risiko ihrer Dequalifikation, und wie bewertet die Bundesregierung die Situation? Welche Studien sind ihr hierzu darüber hinaus bekannt, und welche Schlüsse zieht sie aus diesen?“
>
> ANTWORT: „Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen den Vertragspartnern obliegt, also Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Zu dieser Ausgestaltung zählt auch die Eingruppierung in die Entgeltstufe, die den jeweiligen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht. Auch die Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche sehen qualifikationsgerechte Entgeltgruppierungen vor.“

Wie hoch die Zahl der Migrantinnen und Migranten in Leiharbeit ist, welche von ihnen trotz Berufsausbildung als unqualifiziert eingestuft sind, ist nicht feststellbar. Jedoch können andere Studien für Näherungswerte herangezogen werden.

35 Über die Bildungssituation in der Zeitarbeitsbranche vgl. Münchhausen u. a. 2005: 9 ff.; Galais 2005: 22.

36 Als Qualifikation wird institutionalisiertes Kapital in Form von Zeugnissen und Zertifikaten bezeichnet, unter Kompetenz hingegen werden kognitive und praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden.

- Im Mai 2011 hatten ca. 76 % aller arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer keinen (anerkannten) Berufsabschluss (BA 2011c: 32).
- 2,9 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland haben ihren höchsten beruflichen Abschluss im Ausland erworben. Darunter sind ca. 2 Millionen, die einem Berufsschul- oder Lehrabschluss sowie Meister- oder Technikerqualifikationen entsprechen; ca. 867.000 Abschlüsse liegen auf einem Hochschulniveau (BMWi 2010: 4 f.).
- 28,8 % aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Migrationshintergrund haben einen Berufsabschluss, der in Deutschland nicht anerkannt wird. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Hilfebedürftigen aus den ehemaligen GUS-Staaten (45,2 %) und bei Aussiedlern (38,7 %). Demgegenüber stehen 11,4 % von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Migrationshintergrund, deren Abschluss anerkannt ist (Brussig/Dittmar/Knuth 2009: 7).
- Schätzungen des BMBF gehen davon aus, dass ca. 300.000 Personen im Rahmen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) die Gelegenheit nutzen werden und ein Anerkennungsverfahren anstreben (FAZ 2011). Die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse durch das BQFG wird dabei seitens der Regierung inzwischen als notwendig und wünschenswert beurteilt: „Die Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Hochschulabschlüssen führt in relevantem Maße zur Brachlegung von Humankapital, da nicht zertifizierte Qualifikationen in der Statistik und der Vermittlungspraxis als quasi inexistent behandelt werden“ (BMAS 2009: 201).

Anerkennungspraxis von ausländischen Abschlüssen ungenügend

Die mangelhafte Anerkennung von Abschlüssen erhöht nicht nur die Arbeitslosigkeit, und ist „dafür verantwortlich, dass Zuwanderer häufig nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt sind und ihr Potenzial ungenutzt bleibt“ (SVR 2011: 48), sondern es hindert sie auch daran, einen leichteren Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, um damit ihre soziale Lage zu verbessern. Zudem ist davon auszugehen (vgl. ebd.: 29), dass sich dadurch die Akzeptanz der Mehrheitsbevölkerung gegenüber Migration generell erhöhen würde und eine breitere Zustimmung gegenüber Zuwanderung und Zugewanderten den Migranten die Integration erleichtern würde. Zugleich würde mit der Anerkennung von mitgebrachten Abschlüssen – unabhängig von der Einmündung in einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz – auch die individuelle Lebensleistung einer Person gewürdigt und wertgeschätzt, verbunden mit der Hoffnung, dass Mitarbeiter in Behörden und Unternehmen ‚amtlich qualifizierten Migranten‘ mehr Achtung und Anerkennung entgegenbringen werden.

Mit dem Nationalen Integrationsplan (2007) und dem Nationalen Aktionsplan (2011) wird im Rahmen der ‚nachholenden Integrationspolitik‘ angestrebt, auch bereits länger in Deutschland lebende Zugewanderte – insbesondere Höher- und Hochqualifizierte – durch passgenaue Maßnahmen der Qualifizierung und Beratung zu fördern, um die Aufnahme einer ausbildungsadäquaten Erwerbstätigkeit zu erleich-

tern (vgl. Bundesregierung 2007: 194; BMAS 2011). Dabei ist der Aufenthaltsstatus immer noch eine hohe Hürde: § 18a des Aufenthaltsgesetzes sieht vor, dass bei einem in Deutschland anerkannten Abschluss und einschlägiger Berufserfahrung eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden *kann*. In der Praxis jedoch erhalten Ausländer vielfach erst nach Erhalt eines dauerhaften Aufenthaltstitels (d. h. nach fünf Jahren) eine berufliche Nach- oder Weiterqualifizierung, was dazu führt, dass ihnen das Zutrauen und das Selbstbewusstsein fehlen, nach dieser Zeit nochmals einen Neuanfang zu wagen.

> „Ein älterer Ingenieur um die fünfzig, der jahrelang als Ungelernter bei einer Zeitarbeitsfirma arbeitete, hat seinen Entschluss, ein Anerkennungsverfahren als Ingenieur zu durchlaufen, kurzfristig zurückgezogen. Er hatte Angst, er könnte das alles nicht mehr durchstehen und die Anforderungen seien zu hoch. Nun arbeitet er weiter als Ungelernter" (Mitarbeiter, MigraNet Augsburg).

Jene, die diesen Weg dennoch beschreiten, haben nicht nur mit zusätzlichen finanziellen, persönlichen und institutionellen Hürden zu kämpfen (ausführlich: Englmann/Müller 2007; Englmann/Müller-Wacker 2010), sondern es müssen sich auch Unternehmen dazu bereiterklären, den Prozess der Weiter- und Nachqualifizierung mit den Mitarbeitern zusammen zu gehen. Dies scheint eine weitere Hürde zu sein, denn gerade große Firmen bevorzugen bei einem Fachkräftemangel den „einfachen Weg", d. h., sie holen sich gegebenenfalls billigere und passgenaue Kräfte aus dem Ausland oder von ihrer ausländischen Niederlassung. Das jahrelange „Parken" von Migranten auf Hilfskraftniveau erweist sich besonders für leistungsbereite Migranten häufig als Bumerang, nämlich dann, wenn sie „während eines Survival Jobs selbstständig an ihrem Deutsch arbeiten", um dann bei der Frage nach Arbeitsangeboten für Akademiker/innen „die Auskunft zu erhalten, dass sie durch ihre bisherige Tätigkeit als Hilfsarbeiter/innen für andere Arbeitsstellen nicht mehr vermittelbar seien" (Englmann/Müller-Wacker 2010: 87).

Leiharbeitsfirmen qualifizieren Hilfskräfte weiter

Inzwischen zeigt sich, dass auch Leiharbeitsfirmen an einer Nachqualifizierung[37] von als an- und ungelernt eingestuften Mitarbeitern Interesse haben, denn auch für Verleiher wird es zunehmend schwieriger, ‚rentable' Fachkräfte zu rekrutieren. Alternativ ergibt sich für Verleiher die Möglichkeit, sich über öffentliche Fördermittel (z. B. über das Programm WeGeBAu – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) ein zusätzliches Standbein als Bildungsträger aufzubauen.

37 Aufschlussreich ist dabei eine Studie für die Region Halle (isw 2009), welche verschiedene Möglichkeiten erörtert, wie durch Nachqualifizierung in der Leiharbeit das Fachkräftepotenzial verbessert werden kann.

▶ **Tabelle 4:**

„Lernen im Job“ der Fa. Randstad

Weiterbildung für	Teilnehmerzahlen seit 2006
Lagerassistenz	2.864
Produktionsassistenz	3.115
Büroassistenz	69
gesamt	6.048

Quelle: Angaben der Firma Randstad vom 18. Mai 2011.

Bei den Teilnehmern handelte es sich lt. Randstad um Mitarbeiter, die entweder keine oder eine veraltete Ausbildung haben und daher in Entgeltstufe (EG) 1 eingestuft waren; durch die Weiterqualifizierung werden sie in EG 2 eingestuft.

6.4. Mehrfache Disziplinierung von Leiharbeitern

Für alle Leiharbeitnehmer geht die „Konkurrenz um die Arbeit (…) einher mit einer Konkurrenz bei der Arbeit, die jedoch auch nur eine andere Form der Konkurrenz um die Arbeit ist, eine Arbeit, die man, mitunter um jeden Preis, gegen die Erpressung mit der angedrohten Entlassung bewahren muß“ (Bourdieu, 1998: 99).

Dabei ist für viele Migranten in Leiharbeit der Wettbewerb um einen Arbeitsplatz nur ein Wettbewerb unter vielen, da sie und ihre Familien sich auf mehreren Ebenen gleichzeitig messen und integrieren müssen (u. a. sprachlich, schulisch, kulturell, sozial, wirtschaftlich).

Neben der prekären Arbeitsmarktintegration durch Leiharbeit sehen sich Migranten zusätzlichen Disziplinierungsmechanismen ausgesetzt: der Disziplinierung durch die Stammbelegschaft (vgl. auch Kap. 6.2.), durch andere Leiharbeitnehmer und durch die eigene Community. Diese Mechanismen können je nach Entleihbetrieb, nach Dauer des Einsatzes, nach Ethnie, nach Alter, nach Geschlecht, nach Familienstand, nach Religion aber auch nach dem Status des ehemaligen Berufes im Herkunftsland unterschiedlich ausfallen.

6.4.1. Disziplinierung seitens der Stammbelegschaft

Entsolidarisierungsprozesse

Dass Leiharbeitnehmer zur Disziplinierung der Stammbelegschaft eingesetzt werden, indem zwischen ihnen eine Konkurrenzsituation geschaffen wird, ist hinreichend in Studien belegt (vgl. u. a. Kraemer/Speidel 2004; Dörre/Holst/Nachtwey 2009). Infolge dieser Disziplinierung erhöht sich für die Leiharbeitnehmer die Gefahr von Mobbing und Ausgrenzung. Insbesondere Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund bieten für fremdenfeindliche Stammbeschäftigte eine Reibefläche (vgl. Brüggemann/Riehle 2000; Decker u. a. 2010).

Dabei wird einerseits das oft hohe Engagement von Leiharbeitnehmern seitens der Stammbelegschaft widersprüchlich bewertet. Andererseits herrscht immer noch die Erwartung vor, dass Leiharbeitnehmer Arbeiten zu übernehmen hätten, welche zeitlich oder auch nach Art und Umfang von der Stammbelegschaft ungern erledigt werden.

> „Unter unseren Leuten herrscht schon die Auffassung: Sollen doch die Leiharbeiter am Samstag kommen, die können ja das Geld brauchen“ (Betriebsratsvorsitzender Entleiher).

> „Wir haben Beschäftigungssicherung für unsere Stammbelegschaft …, die ruht sich eher aus auf dem Rücken der Leiharbeiter, also die Produktivität der Stammbeschäftigten ging bei uns sicherlich zurück“ (Betriebsratsvorsitzender Entleiher).

> „Ich war bei einem Kunden und sah, dass es meinem Mitarbeiter sehr schlecht ging, er war schon ganz grün. Ich habe gesagt, gehen Sie nach Hause. Doch der Vorarbeiter sagte: Der geht erst, wenn du mir einen neuen bringst“ (Personaldisponentin).

Diese Wahrnehmung bedingt, dass Leiharbeitnehmer sich rechtfertigen müssen, wenn sie z. B. am Wochenende nicht arbeiten können oder wollen oder auch Arbeiten ablehnen, weil sie ihnen zu schwer oder zu gefährlich[38] erscheinen.

> „Jeder Stammbeschäftigte benimmt sich wie ein Chef gegenüber einem Leiharbeiter und dieser hat Angst, dass ihm daraus ein Nachteil erwächst“ (ehemalige Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund, heute Betriebsrätin).

Ursache für die Disziplinierung seitens der Stammbeschäftigten ist u. a. die Zunahme der Fehlerquote. Dabei kann diese nicht immer dem Leiharbeitnehmer angelastet werden, denn häufig findet die Einweisung unter immensem Zeitdruck statt und seine Arbeitsbedingungen sind schlechter (altes Werkzeug, schlecht belüftete Räume, Arbeitsplätze mit weniger Tageslicht usw.).

38 Bei der Überwachung und Wartung von deutschen Atomkraftwerken ist seit 1980 ein stetiger Rückgang von Eigenpersonal und ein paralleles Anwachsen von Fremdpersonal (Werk- und Leiharbeiter) sowie ein Anstieg der Strahlendosis dieser Gruppe zu verzeichnen (vgl. Deutscher Bundestag 2011b: 5-7, 11).

„Bei uns haben die Leiharbeiter einen Paten bekommen; der hatte ungefähr 'ne Stunde, ihn anzulernen. Nach zwei Stunden ist der Meister vorbeigekommen und hat nur gefragt: ‚Und schafft er es oder nicht?' Wenn nicht, dann wurde er nach zwei Stunden nach Hause geschickt" (ehemaliger Stammbeschäftigter Entleiher).

„Die Maschinenführerin hasst uns Leiharbeiterinnen, weil wir an der Prämienkürzung schuld sind. Aber wir können doch auch nur unser Bestes geben" (Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass sich bei Leiharbeitnehmern Resignation ausbreitet. Unter Migranten, die sich um Stabilität und Integration bemühen, verfestigt sich der Eindruck von Willkür:

„Gefällt ihnen eine Person nicht, dann schmeißen sie dich weg und nehmen eine neue" (Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund).

Ausdruck dieser Disziplinierung ist bisweilen ein Generalverdacht gegenüber Leiharbeitnehmer, sobald Fehler, Sachbeschädigungen oder Diebstahlsdelikte in Betrieben auftreten („Die Russen stehlen"). Extremformen von Disziplinierung zeigen sich in Gestalt von körperlicher Züchtigung oder der Aufforderung an die Leiharbeitnehmer, sich erkenntlich zu zeigen, um ihre Chancen auf ein festes Arbeitsverhältnis zu erhöhen:

„Männer zahlen eher, um sich Vorteile zu verschaffen, bei Frauen läuft das häufig anders, wenn der Vorarbeiter oder Meister ein Mann ist" (ehemalige Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund, heute Betriebsrätin).

„Für einen festen Job würde ich schon zahlen. Denn wer kauft mich mit 50 Jahren denn noch ab?"[39] (Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund).

Dass sich zwischen den Stammbeschäftigten und insbesondere Leiharbeitnehmern mit Migrationshintergrund eigene soziale Welten aufspannen, in die auch Geschäftsführungen und Betriebsräte keinen Einblick haben, zeigt sich an folgenden Beispielen.

„Die Geschäftsführung hat keine Ahnung, was hier an der Linie abläuft. Lange glaubten sie, dass die Migranten Sprachschwierigkeiten haben, weil sie sich Russisch oder Polnisch unterhielten, und wollten Sprachkurse organisieren. Doch dem ist nicht so, es ist eher eine Gegenreaktion auf die alltägliche Diskriminierung seitens des Vorarbeiters, weil sie damit auch ein Machtmittel in der Hand haben, wenn er sie nicht versteht" (ehemalige Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund, heute Betriebsrätin).

„Wir hatten einen Schichtleiter, der sich immer eine weibliche Leiharbeiterin aussuchte und diese unter Druck setzte, mit

39 Damit meint sie die Ablösegebühr, die Entleiher dem Verleiher zahlen.

ihm eine sexuelle Beziehung zu beginnen. Das ging jahrelang, und alle Stammbeschäftigten an der Linie wussten davon. Eine Frau hat sich dann gewehrt, und alles flog auf. Die Frau, die selbst Opfer war, war in den Augen der Stammbelegschaft allerdings die Böse. Sie waren sauer auf die Frau, weil der Schichtleiter, der bei den Stammbeschäftigten beliebt war, wegen ihr seinen Job verlor. Andererseits waren sie auch sauer und neidisch auf die Frauen, die sich das die Jahre davor auch gefallen ließen, weil sie möglicherweise Zugang zu Informationen hatten. Auch die Leiharbeiter lehnten die Frauen ab, weil sie ja durch ihr Verhältnis möglicherweise eine leichtere Arbeit bekamen und ihr Job als Leiharbeiterinnen sicherer war“ (Betriebsratsvorsitzender Entleiher).

Solidarisierung mit den Leiharbeitern

Besondere Spannungslinien tun sich auf, wenn Stammbeschäftigte und Leiharbeitnehmer gleicher Ethnie aufeinandertreffen. Das kann entweder zu einer Fraternisierung oder Protegierung des Leiharbeitnehmers führen oder aber zu einer massiven Diskriminierung. Letzteres wird gefördert, wenn beide im Herkunftsland einen unterschiedlichen beruflichen oder sozialen Status innehatten und sich dieser durch das Leiharbeitsverhältnis verschiebt. Ebenso heikel kann die Beziehung von Migranten sein, die unterschiedlichen Ethnien angehören, welche im Herkunftsland miteinander im Konflikt stehen. Das „Sicherheitsgefühl“ des Stammbeschäftigten und die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes beim Leiharbeitnehmer „erleichtert“ auch hier eine mögliche Diskriminierung.

„Ich habe für einen Kunden gearbeitet, dort ist die Produktion ein Arbeitslager, und das mitten in Deutschland. Die Leiharbeiter müssen entweder Russisch oder Albanisch sprechen, damit sie von den Vorarbeitern in ihrer Muttersprache angesprochen werden können. Die Leiharbeiter werden angeschrien und wie Leibeigene behandelt“ (Personaldisponentin).

Immer wieder jedoch finden sich auch Beispiele der Solidarisierung zwischen den Belegschaften mit bisweilen negativen Folgen für die Stammbeschäftigten:

„Es sagt keiner offen hier, aber wenn sich ein Stammbeschäftigter für einen Leiharbeiter bei einem Vorarbeiter oder Meister einsetzt, kann es passieren, dass er noch mitbestraft wird. Denn der Vorarbeiter oder Meister hat die Macht, auch einem Stammbeschäftigten eine schlechtere Arbeit zuzuweisen, und er muss sie ja machen“ (ehemalige Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund, heute Betriebsrätin).

6.4.2. Disziplinierung der Leiharbeitnehmer untereinander

Obwohl Leiharbeitnehmer selbst Leidtragende eines aus den Fugen geratenen Arbeitsmarktes sind, kann das Aufeinandertreffen von Leihar-

beitnehmern mit Migrationshintergrund zu zusätzlichen Konflikt- und Stresssituation führen, nämlich dann, wenn tradierte Konfliktlinien des Herkunftslandes (Serben/Albaner, Kurden/Türken usw.) zur Konkurrenzsituation ‚Leiharbeit' hinzutreten. Die Denunzierung von Leiharbeitnehmern bei Meistern und Vorarbeitern kann eine Weiterführung der innerethnischen Konflikte aus dem Heimatland sein.

> „Wenn wir in meinem Freundeskreis über die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sprechen, dann gibt es eine Minusskala: Das erste Minus ist, dass wir keine Einheimischen sind, sondern Migranten. Das zweite, dass wir als Leiharbeiter sehr wenig Geld verdienen. Und das dritte ist, dass wir, obwohl viele von uns schon länger hier sind als die Aussiedler, wir einen schlechteren Aufenthaltsstatus haben als sie und immer noch zum Ausländeramt gehen müssen" (Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund).

> „Man hat den Eindruck, als ob die Deutschen Angst vor den Türken hätten; hier werden sogar eigene Schulen und Kirchen für die gebaut. Der deutsche Staat sollte Dankeschön sagen und auf Wiedersehen. So hat das damals Saddam Hussein nach fünf Jahren im Irak auch zu den Ägyptern gesagt" (Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund).

> „Die Türken glauben, sie sind besser. Sie sind eine bevorzugte Migrantengruppe; es kann ja wohl nicht sein, dass sie bessere Berufe haben als Deutsche" (Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund).

Vorurteile unter den Migranten

Die überproportionale Beschäftigung von Hilfskräften mit Migrationshintergrund hat zudem weitreichende Folgen für den Spracherwerb, da sie u. U. je nach Entleihbetrieb nur geringen oder keinen Kontakt mit ‚Deutsch-Muttersprachlern' haben. Diese hemmende Sprachumgebung wird durch eine segmentierte Wohnumgebung noch weiter verstärkt (vgl. IAB 2010b).

> „Mein Deutsch wird immer schlechter, weil ich privat keinen Kontakt zu Einheimischen habe und, seit ich in Leiharbeit bin, es auch fast nur noch mit Migranten zu tun habe" (Leiharbeitnehmerin mit Migrationshintergrund).

> „Wir haben hier sehr viele Leiharbeiterinnen. Da gibt es die Gruppe der Russischsprachigen und die Gruppe der Polnischsprachigen, die auch in den Pausen immer zusammensitzen. Jetzt ist noch eine Asiatin dazugekommen. Sie findet überhaupt keinen Anschluss, weil sich niemand aus der Stammbelegschaft mit ihr unterhält und auch niemand von den Leiharbeiterinnen" (Betriebsrätin Entleiher).

6.4.3. Disziplinierung der Leiharbeitnehmer seitens der ethnischen Community

Bei der Diskussion um Leiharbeit wurde bisher kaum in den Blick genommen, welche Folgen

dieser prekäre Beschäftigungsstatus auf die individuelle Wertschätzung und Anerkennung von Migranten seitens ihrer ethnischen Community und Familie mit sich bringt. Beide Gruppen sind aufgrund der Migrationserfahrung und des „Lebens in der Fremde" von hoher Bedeutung. Die Strukturen, Akteure und Handlungsmuster, also die soziale Welt, in denen sich Migranten in Leiharbeit bewegen, sind prägend für ihre Wahrnehmung, d. h., die komplexen Folgewirkungen dieses Beschäftigungsstatus schlagen sich unmittelbar in ihren sozialen Handlungen und Denkweisen nieder. Tradierte, aus dem Herkunftsland bekannte Verhaltensregeln machen sich dabei auch deutsche Verleiher zunutze:

> „Zwei russischsprachige Brüder, beide sehr groß und kräftig gebaut, bieten einer Verleihfirma eine Art ‚Aufpasserdienst' für ihre Landsleute an. Die Brüder werden im Gegenzug von der Verleihfirma mit guten Aufträgen versorgt, und wenn es Ärger mit einem der Landsleute gibt, werden die beiden Brüder benachrichtigt" (Betriebsrat Verleiher).

Eine innerethnische Disziplinierung von Leiharbeitnehmern lässt sich auch im Umgang untereinander beobachten, um Fehler zu minimieren und Stereotype nicht weiter zu fördern. Dabei zeigt sich je nach Ethnie auch das Senioritätsprinzip:

> „Bei den griechischen und türkischen Leiharbeitern fällt mir auf, dass es dort immer einen älteren Ansprechpartner gibt. Er ist eine Respektsperson in der Gruppe und regelt dort alle Probleme, egal ob mit Stammbeschäftigten oder anderen Leiharbeitern. Er ist auch der Ansprechpartner für die Stammbeschäftigten; er hat Einfluss in die Gruppe hinein und sorgt dafür, dass alles läuft. Bei den Leiharbeitern aus der ehemaligen Sowjetunion ist das nicht so. Diese sind eher vereinzelt, sehr zurückhaltend und sagen zu jedem ‚Chef'. Früher dachte ich immer, das ist nur so gesagt. Inzwischen weiß ich, das ist so gemeint" (Betriebsratsvorsitzender Entleiher).

Wie bereits in Kapitel 6.3. ausführlich erläutert, leiden Migranten unter der Nichtanerkennung ihrer Ausbildung und der daraus resultierenden Beschäftigung als Hilfskraft. Das niedrige Einkommen in Kombination mit einer zum Teil starken Statusabwertung (Herr Dr. als Produktionshelfer an der Linie) ist für die Betroffenen und ihre Familien sehr belastend, zumal dieser Makel und die damit einhergehende Scham nicht auf den aktuellen Aufenthaltsort in Deutschland beschränkt bleibt. Die Geschichte der Niederlage überwindet regionale und nationale Grenzen, da viele Migranten regelmäßig soziale Kontakte zu Freunden und Bekannten innerhalb Deutschlands und vor allem auch in ihre Herkunftsregion pflegen. Das Ansehen und die Wertschätzung innerhalb dieser transnationalen sozialen Räume haben für die Identitätskonstruktion vieler Migranten einen hohen Stellenwert (vgl. Pries 2008).

„Viele Leute aus Russland sprechen gar nicht mehr über ihre Arbeit, um diese Abwertung nicht stets vor Augen zu haben. Auch deshalb, weil die Landsleute ja noch mit Freunden und Bekannten aus dem Herkunftsland, dem Dorf in Verbindung stehen und es sich dann dort ausbreitet, dass der Lehrer oder der Arzt hier nur Leiharbeiter ist. Manchmal ist dann dort die Schadenfreude groß, und sie wird den Bekannten des Betroffenen weitergegeben, und das Bild, dass es den Leuten hier besser geht, bricht zusammen. Da spielen sich Dramen in den Familien ab, weil ja die ganze Familie zum Mitwisser wird und nichts sagen darf“ (Migrationsberaterin).

„Meine Landsleute trauen sich ihren Familien in der Türkei gar nicht zu sagen, dass sie hier nur in Leiharbeit sind, sondern sie sagen, sie sind bei Thyssen. Die türkischen Verwandten würden sonst sagen: Wenn ihr in Deutschland nur diese Arbeit habt, dann kommt doch wieder zurück. Das ist die Scham, dass man es in Deutschland nicht geschafft hat“ (Betriebrat Entleiher).

Statusverlust, Scham und Rückzug

Daneben leiden häufig männliche Migranten – je nach Herkunft unterschiedlich stark[40] – darunter, dass ihr Verdienst als Hilfskraft nicht ausreicht, um eine Familie zu ernähren. Dieser Verlust des Bread-Winner-Status[41] verursacht zusätzlich Scham, da dieser Kontrollverlust sowohl persönlich als auch gegenüber der Community als eine weitere Statusabwertung empfunden wird.

6.5. Selbstwahrnehmung der Leiharbeiter

Um einen noch tieferen Einblick in die Arbeitssituation und die damit verbundene Wahrnehmung eines Leiharbeitnehmers bzw. einer Leiharbeiterin mit Migrationshintergrund zu erhalten, wurden einzelne Intensivinterviews mit Migranten durchgeführt. Diese persönlichen Schilderungen lassen auch die kulturell geprägten Beobachtungs- und Deutungsmuster hervortreten, die wiederum Ursache von Diskriminierung sein können.

40 Diese traditionellen Rollenmodelle finden sich jedoch nicht nur bei türkischen oder muslimischen Herkunftsgruppen, sondern auch bei älteren osteuropäischen Migranten (BMAS 2009: 135).

41 Traditionelle Familienarrangements (männlicher Haupternährer, Partnerin mit vorrangiger Familien- und Sorgearbeit) finden sich nach Familiengründungen sehr häufig auch in Deutschland (vgl. Kreyenfeld/Konietzka/Böhm 2007; Grunow/Schulz/Blossfeld 2007). Das Ernährermodell (37 %) ist unter den Familien mit Migrationshintergrund neben dem Zuverdienermodell (29 %) am weitesten verbreitet. Bei Familien ohne Migrationshintergrund präferieren hingegen die meisten (43 %) das Zuverdienermodell. In jeder vierten Familie ohne Migrationshintergrund sind beide Elternteile Vollzeit (mind. 30 Std. wöchentlich) erwerbstätig, während dieses Modell unter den Familien mit Migrationshintergrund nur etwa in einer von sechs Familien vorkommt (BMFSFJ 2010a: 54). Die Gründe dafür liegen jedoch auch im erschwerten Zugang von Frauen mit Migrationshintergrund zum Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 4.1., 6.1.).

Russe (m), 55 Jahre, Mathematiklehrer und Ökonom (2 Diplome); ehemaliger Leiter einer landwirtschaftlichen Produktion. Seit 2003 in Deutschland, seit 2003 in Leiharbeit. Aktuelles Einkommen 950 Euro im Dreischichtbetrieb in einer Druckerei:

Zwar auf Abstieg eingestellt, aber …

„Zwischen den Leiharbeitern besteht kein Unterschied mehr, egal ob deutsch oder russisch, aber zwischen den Kindern von Leuten aus dem Büro und mir. Denn diese Kinder kommen als Praktikanten in unsere Abteilung und haben keine Ahnung, ich lerne sie an der Maschine an, und sie verdienen 9 Euro pro Stunde als Aushilfe, und ich erhalte 7,35 Euro pro Stunde. Komisch, ja? Unregelmäßig, d. h. in besonderen Situationen, wie z. B. zu einer Beerdigung, schicke ich davon etwas nach Hause zu Freunden und Familie.

Wir werden im Entleihbetrieb zu Betriebsversammlungen und Betriebsfesten als Gäste eingeladen … das Verhältnis zu den Kollegen der Stammbelegschaft ist sehr gut, da wir uns schon sehr lange kennen und wir schon sehr lange zusammenarbeiten.

Die Erfahrungen mit meiner Verleihfirma sind insgesamt positiv, nur der niedrige Lohn ist negativ … Wir haben auch keinen Betriebsrat im Verleihbetrieb, und Sprechstunden im Entleihbetrieb werden auch nicht angeboten. Aufgrund meiner Schichtarbeit kann ich mir auch nichts dazuverdienen. Ich erhielt noch nie eine Weiterbildung.

Die ersten paar Jahre wollte ich immer wieder kündigen, der Anfang war sehr schwer. Ich erhielt damals in der Probezeit im Jahr 2003 nur 5,88 Euro pro Stunde, und die Arbeit war unregelmäßig. Ich bin in das Büro meiner Firma gegangen und habe dort angefragt. Dann hat es sich ein bisschen verbessert, und die Arbeit wurde mehr …

In unserer Familie wird Leiharbeit als Arbeit akzeptiert, da es keine andere Möglichkeit gibt und ‚arbeiten wir zusammen'. Ich habe mich auch schon oft woanders beworben, aber ich bin 55 Jahre alt, das ist schwer. Ich habe mich schon darauf eingestellt, dass ich hier nicht mehr in meinem alten Beruf arbeiten kann und dass ich hier in einer Fabrik arbeite. Aber ich dachte, ich hätte einen festen Arbeitsplatz und nicht wie jetzt in Leiharbeit. Wenn ich einen festen Stammarbeitsplatz hätte, dann wäre vieles leichter, dann könnte ich an den Kauf einer eigenen Wohnung oder eines eigenen Hauses denken … Zum 15. Juli 2010 habe ich eine Rentenauskunft erhalten. Meine Rente beträgt 75,14 Euro, d. h., meine Zukunft ist die Sozialhilfe. Seit 1. Juli 2010 kriegt meine Familie noch ergänzende Sozialhilfe, weil meine Frau jetzt nur 165 Euro verdient.

Auf die Frage, ob er in schwierigen Situationen schon einmal Hilfe erhalten hat, antwortet er: „Manchmal vom Sozialamt"; auf die Frage, welche Erwartungen er an Gewerkschaften, Betriebsräte habe: „Nichts", und wie häufig er Kontakt zu Einheimischen habe: „Außer im Betrieb treffe ich nur sehr wenig auf Einheimische."

Russin (w), 67 Jahre, Lebensmitteltechnikerin, seit 1995 in Deutschland, neun Jahre Leiharbeit (Helferin) bei einer Industriereinigungsfirma. Lohnniveau (nach einmaliger Erhöhung um 11 Cent) 7,60 Euro:

„Ich wurde von einer mir bekannten Person zu dieser Firma gebracht. Ich wusste gar nicht, was Zeitarbeit ist, ich habe das eher als eine Art ‚Bedienungsverhältnis', nicht als Leiharbeit gesehen. Der Vertrag war auf Deutsch, ich spreche selbst kaum Deutsch, mein Mann etwas besser, der war dabei und übersetzte ein wenig. Meine Hauptansprechpartnerin in der Firma war meine Vorarbeiterin, an die konnte ich mich immer wenden, wenn es Probleme gab, weil sie meine Sprache sprach. Auch wenn es Ärger gab wegen Stunden usw., dann ging ich zu ihr, und sie regelte das.

Ich hatte nur einen Vierstundenvertrag über all die Jahre, aber ich arbeitete zwischen vier und zehn Stunden am Tag, je nachdem, wie viel Arbeit da war. Dabei wurde die Arbeit immer mehr, also noch eine Halle mehr, noch ein Büro mehr reinigen, bei gleicher Zeit. Ich war einfach froh, Arbeit zu haben, ich konnte ja kein Deutsch.

In der Firma, wo wir arbeiteten, traf ich eigentlich nie auf Leute. Die waren zu dieser Zeit meist schon zu Hause. Auch mit den anderen Leihkräften traf ich kaum zusammen, da jeder seinen Bereich hatte. Ich erfuhr immer einen Tag vorher, wie ich arbeiten musste, also wie viele Stunden. Ich verdiente zwischen 560 Euro und 1200 Euro im Monat. Meine Kollegen in der Firma waren sehr viel Rumänen, aber auch Polen und Türken. Unsere gemeinsame Sprache war Deutsch, aber wir unterhielten uns kaum, und über den Verdienst unterhielten wir uns gar nicht. Überstunden wurden nicht bezahlt, aber man hat sich seine Arbeit so eingeteilt, dass man irgendwie in der Zeit durchkam. Dann hat man halt ein paar Dinge weniger genau gemacht …

Bei uns gab es zwar einen Betriebsrat, aber für mich war der nicht notwendig. Ich ging immer zu meiner Vorarbeiterin … diese wurde dann später Betriebsrätin. Ich ging dann zwar öfter zu ihr, aber nur, weil ich sie eben kannte.

Überstunden: Es waren zwar alle in der Firma unzufrieden, aber es ist niemand gegangen, und es hat sich auch niemand beschwert. Jedes Jahr wurde dann einmal angekündigt, dass man zu wenig Arbeit hätte und dass Leute ausgestellt werden würden. Jeder hatte Angst, dass er betroffen ist.

Dann eines Tages wurde ich zum Chef gerufen. Mein Mann begleitete mich, doch er kann auch nicht so gut Deutsch, dass er das alles verstand. Der Chef las mir ein Schriftstück vor, und ich unterschrieb es. Ich habe ihm geglaubt, dass es keine Arbeit mehr gibt und ich das jetzt unterschreiben muss. Ich wollte das gerne mit nach Hause nehmen, doch das war nicht möglich. Ich selbst habe gar nichts verstanden.

Neun Jahre in Leiharbeit, 11 Cent Lohnerhöhung

Ich war 63 Jahre und wollte gerne bis 65 Jahre arbeiten wegen der Rente. Ich erhielt noch 2000 Euro Abfindung. Ich wusste

nicht, dass ich meine Kündigung unterschrieben hatte. Ich dachte, man muss das unterschreiben. Dadurch bekam ich noch eine Sperre beim Arbeitsamt. Als ich wusste, was los war, habe ich sehr geweint. Ich kenne Leute, die haben geklagt und wurden wieder eingestellt, aber ich sah das als aussichtslos an."

Auf meine Frage, ob sie über ihr Recht zur Aufstockung des Lohns etwas wüsste, antwortete sie: „Wer geht da hin und macht das?"

Russe (m), 43 Jahre, Bus- und Lkw-Fahrer, seit 2000 in Deutschland, seit 2001 in Leiharbeit (Produktionshelfer). Eingesehene Abrechnung: 146 Stunden, 850,11 Euro netto:

„Zwar habe ich hier noch meinen Autoführerschein gemacht, aber meinen Lkw-Führerschein nicht mehr. Ich wusste gar nicht, in welche Richtung ich hier gehen musste. Hier habe ich noch den Staplerschein gemacht. Jetzt werde ich trotzdem als Produktionshelfer eingesetzt."

Schnell, schnell, hier musst du unterschreiben

Er zeigt auf einen Stapel (ca. 30) Visitenkarten von Zeitarbeitsfirmen, wo er sich schon beworben oder vorgestellt hat. In der Zeit des Interviews (Juli 2010, 9.30 bis 11 Uhr) rief die Personaldisponentin zweimal an, obwohl er sechs Tage vorher gekündigt wurde. Er hatte am gleichen Tag nachmittags einen Termin bei der Arbeitsagentur, doch die Personaldisponentin bestand darauf, dass er sich gegen 13.15 Uhr im Büro meldete, mit Arbeitskleidung und Schuhen. Er wusste nicht genau, ob er einen neuen Arbeitsvertrag bekommen würde. Den Termin bei der Arbeitsagentur soll er absagen, so die Personaldisponentin am Telefon. Sie würde das tun. Er wiederum befürchtete, dass sie es nicht machen würde und ihm daraus Nachteile erwüchsen.

„Ich brauche ein Handy, weil ich Tag und Nacht für die Firma erreichbar sein muss. Wenn sie mich zwei- oder dreimal nicht erreichen, dann melden sie sich nicht mehr … Ich lese den Vertrag gar nicht mehr, Hauptsache, ich habe Arbeit. Die sagen nur, schnell, schnell, hier musst du unterschreiben. Mir wurde auch schon gesagt: Du bekommst doch vom Jobcenter noch was. Einmal habe ich vier Nächte ohne Vertrag gearbeitet, dann wollte mir der Chef, als ich den Vertrag dann unterschreiben sollte, nicht den Zuschlag geben, sondern nur den Basistarif. Da habe ich mich beschwert und ihn gefragt, ob er mich für dumm hält. Dann sagte er: ‚Wie redest du mit mir, du Ausländer.' Ich bin dann zum Arbeitsgericht gegangen, und dort musste er mir dann 400 Euro nachzahlen. Wenn mit meiner jetzigen Firma etwas nicht stimmt, dann rufe ich die Sekretärin an, die sagt mir dann, wenn ich mit dem Chef verbunden werden möchte: ‚Der sagt dir auch nichts anderes.' Ich weiß, dass, sobald ich mich beschwere, dass ich rausfliege.

Wir haben keinen Betriebsrat in der Firma, und in der Firma, wo ich eingesetzt bin, da frage ich auch nicht. Ich sehe in der Fir-

ma nie einen Betreuer meiner Zeitarbeitsfirma. Nur am Wochenschluss muss ich den Stundenzettel unterschreiben.

Das läuft sonst alles über Telefon. Ich fühle mich hier wie im Gefängnis, ich sitze hier und warte auf einen Anruf der Zeitarbeitsfirma. Seit zehn Jahren bin ich nirgendwo hingekommen. Ich habe eine Tochter, die lebt mit ihrer Mutter in Baden-Württemberg, doch die habe ich schon seit drei Jahren nicht mehr gesehen. Da ich keinen Unterhalt bezahlen kann – meine Wohnung kostet 445 Euro, ich bekomme ca. 850 Euro von der Leihfirma und 165 Euro vom Jobcenter –, darf ich auch meine Tochter nicht sehen .... Ich unterhalte schon eine große Tochter, die Leiharbeitsfirma.

Für die Dauer des Sprachkurses fühlte ich mich integriert, aber jetzt habe ich keinen Kontakt zu anderen Deutschen. Nur in der Arbeit. Ich habe zwar viele Bekannte, aber keine Freunde, denn wenn du kein Geld hast, dann kannst du dir nichts leisten und hast auch keine Freunde. Von meinen fünf Schwestern sind noch drei ebenfalls in Leiharbeit. Bei Familienfesten wird zumeist über das Thema Leiharbeit gesprochen. Mein Schwager, der fest angestellt ist, sagt: Ich kann das Gejammer nicht mehr hören.

Ich habe bei meiner letzten Arbeit mit einem jungen Deutschen zusammengearbeitet. Er hat das noch nicht oft gemacht, und er stellte sich sehr ungeschickt an. Ich korrigierte ihn, darauf beschwerte er sich über mich, weil er sich von einem Ausländer nicht bevormunden lasse. In meiner jetzigen Firma sind vor allem viele Albaner beschäftigt, weil der Chef auch Albaner ist. Er sorgt für seine Leute, das finde ich gut. Die haben immer Arbeit."

Auf die Frage, ob er nach Deutschland gekommen wäre, wenn er gewusst hätte, was ihn erwartet, steht er auf und verlässt das Zimmer. Als er wenig später wieder zurückkommt, sieht man, dass er geweint hat.

6.6. Resümee

Migranten sind weder auf dem ersten Arbeitsmarkt und noch viel weniger auf dem Leiharbeitsmarkt mit Einheimischen gleichgestellt, da Leiharbeit durch ihre Scharnierfunktion zusätzliche Handlungs- und Entscheidungsebenen eröffnet, welche die Gefahren von strukturellen, institutionellen und interpersonalen Diskriminierungen für Migranten im Vergleich zu Einheimischen vervielfachen. Sie sind häufig aufgrund ihres Aufenthaltsstatus gezwungen, jegliche Arbeit anzunehmen, leiden unter der Nichtanerkennung ihrer mitgebrachten Abschlüsse und stoßen bei Ämtern und Unternehmen auf hohe institutionelle Barrieren. Diese berufliche Statusabwertung sowie der vorangegangene Prozess der Migration stellen für viele Betroffene eine hohe emotionale Belastung dar, die, verbunden mit der instabilen Einbindung in einen Arbeitsplatzkontext, die Gefahr einer psychischen Erkrankung erhöht.

Zudem verfügen viele durch die kulturelle, arbeitsmarktpolitische und rechtliche Soziali-

sierung in ihren Herkunftsländern über Einstellungen, Werte und Verhaltensmuster, die von denen der Mehrheitsgesellschaft abweichen. Das schwächt sie als Arbeitsmarktakteure und macht sie für Diskriminierung besonders anfällig. Die Chancenungleichheit und Diskriminierungsgefahr beim Zugang zum prekären Arbeitsmarkt der Leiharbeit setzt sich im Entleihbetrieb fort. Dort tragen Unsicherheit und mögliche Sprachdefizite, gepaart mit leiharbeitsspezifischen Problemen wie fehlender Routine, kaum vertrauten Arbeitsabläufen und losen Kommunikationszusammenhängen, zu einer Erhöhung der Fehlerquote bei, die zu einer generellen Ablehnung von Leiharbeitnehmern mit Migrationshintergrund führen kann.

Rückzug in die eigene Ethnie

Da Hilfskräfte durch die Kurzfristigkeit der Einsätze kaum mittel- und langfristige Sozialkontakte am Arbeitsplatz aufbauen können, wird insbesondere Migranten hier ein wichtiger Anker im Integrationsverlauf vorenthalten. Diese fehlende soziale Teilhabe wird durch die prekäre Einkommenssituation von Hilfskräften noch weiter verschärft, da ihnen auch die wirtschaftliche Teilhabe an der Konsumgesellschaft (vgl. Bauman 2005: 58) verwehrt bleibt. Diese erlebte Exklusion, gepaart mit den in der Leiharbeit erlebten Ohnmachts- und Negativerfahrungen, versuchen die Betroffenen durch einen Rückzug in die eigene ethnische Gruppe auszugleichen. Diese, so scheint es, vermittelt sowohl Sicherheit als auch Anteilnahme und Wertschätzung und wird zunehmend als Schicksalsgemeinschaft definiert („Ethnie als Stützidentität“; vgl. Flecker 2008: 94).

7. Ethnic Business in der Leiharbeit

Für Migranten, die über nur geringe deutsche Sprachkenntnisse verfügen oder aus anderen Gründen sehr schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, jedoch aus aufenthaltsrechtlichen oder finanziellen Gründen einen Arbeitsplatz vorweisen müssen, bietet die Beschäftigung bei einem ethnischen Verleiher eine zusätzliche Alternative. Hierbei handelt es sich um Verleihbetriebe, in denen sowohl der Arbeitgeber wie auch der Großteil der Arbeitnehmer der gleichen ethnischen Gruppe angehören (Bonacich/Modell 1980: 110 f.). Diese Verleiher werden dem sogenannten „Ethnic Business" (EB) zugerechnet, und da solche Betriebe Teil der sozialen Welt von Menschen mit Migrationshintergrund sind, finden sie kaum öffentliche Beachtung.

Die Zahl der ethnischen Verleiher ist nicht quantifizierbar. Ebenso sind die Angaben zum EB nur schwer ermittelbar, da sich abermals die Problematik der Erfassung (Ausländer/Eingebürgerte mit Migrationshintergrund) ergibt. Schätzungen des Instituts für Mittelstandforschung (ifm 2005: 5 f.) gehen davon aus, dass im Jahr 2003 in Deutschland 286.000 ausländische Unternehmer (mit Migrationshintergrund) tätig waren, wobei die Gruppen der Türken (60.000), der Italiener (49.500) und der Griechen (27.500) die größten waren. Bei dieser Studie wird jedoch kein Bezug darauf genommen, welche Nationalität/Ethnie die Mitarbeiter hatten.

Leiharbeitsfirmen scheinen kein ungewöhnliches Beispiel für Ethnic Business zu sein, denn meist konzentrieren sich zugewanderte Unternehmensgründer „auf Branchen mit niedrigen Zugangsbarrieren, geringem technologischem Entwicklungsgrad und geringem Kapitalbedarf" (Haberfellner u. a. 2000: 217), die jedoch einen hohen Arbeitseinsatz erforderlich machen. Damit geht ein Set an Kontakt- und Kommunikationsnetzwerken zwischen Personen mit gleichem nationalen/ethnischen Herkunftshintergrund bzw. mit gemeinsamer Migrationserfahrung einher (vgl. Waldinger u. a. 1990: 34), zu der andere Ethnien nur bedingt Zugang haben.

Ethnische Verleiher werden kaum wahrgenommen

Der Arbeitsplatz bei einem ethnischen Verleiher ist nicht mit einer Tätigkeit bei einem sonstigen Verleiher identisch, da die dortige Unternehmenswelt Teil der sozialen Binnenstruktur der jeweiligen Subkultur ist. Diese sogenannte Binnenintegration schafft im Rahmen von kulturimmanenten Grenzen einen Zugang zu Gütern und Werten wie Vertrauen, Solidarität und Loyalität, erfüllt zugleich das Bedürfnis nach Kommunikation und sozialer Akzeptanz und hilft letztlich, die psychischen Belastungen der Migration zu lindern. Diese ethnischen Binnenstrukturen stützen die Persönlichkeit von Migranten und stärken ihr Selbstbewusstsein (vgl. Elwert 1982).

Unternehmen des Ethnic Business entwickeln eigene ethnische Problemlösungsstrategien hinsichtlich u. a. der Informations-, Kapital- und der Arbeitskräftebeschaffung,[42] was in der Leiharbeitsbranche ein Vorteil sein kann.

42 In der Leiharbeitsbranche bezieht dieses ethnische Netzwerk sowohl Entleiher als auch private Arbeitsvermittler mit ein, wobei Letztere nur eine geringe Rolle in der Leiharbeit spielen (IAB 2010c).

Innerfamiliäre und innerethnische Loyalitätserwartungen sowie Pflichtbewusstsein gehören dabei ebenso dazu wie Disziplinierungs- und (auch nichtmonetäre) Versorgungsstrategien der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten (Haberfellner u. a. 2000: 35). Es stellt sich die Frage, ob ethnische Verleiher die aufgezeigten Schwächen der Leiharbeit für Migranten mildern oder eventuell sogar noch erhöhen.

Im Rahmen der Untersuchung war es schwer, zu Verleihern des Ethnic Business Zugang zu finden. Infolgedessen konnten keine aktuellen Mitarbeiter oder Geschäftsführer befragt werden, was die Ergebnisse verzerrt. In der Befragung von Außenstehenden zeigte sich grundsätzlich ein doppeltes Bild. Einerseits wurden ethnische Verleihbetriebe als Schutzräume in einer fremden, als feindlich wahrgenommenen Umgebung (Binnenintegration) dargestellt, andererseits scheint innerhalb der ethnischen Community mit dieser Tätigkeit auch eine Stigmatisierung einherzugehen.

> „Die Firma war für die Leute ein zweites Zuhause. Sie sind nicht nur zum Arbeiten ins Büro gekommen, sondern es war auch ein Treffpunkt. Sie haben hier gemeinsam Tee getrunken, aber auch mit dem Chef Karten gespielt. Da hat sich alles vermischt, privat und beruflich" (ehemalige Personaldisponentin).

> „Dort arbeiten nur Leute, die es müssen. Das sind entweder Leute, die wegen der Aufenthaltsgenehmigung gezwungen sind zu arbeiten und wegen anderer Probleme nirgendwo anders unterkommen, oder Jugendliche mit wenig Grips und vielen Muskeln, die sonst einen Ein-Euro-Job machen müssten … Die Leute hier kennen sich doch alle untereinander. Wenn man hört, dass einer dort arbeitet, weiß man genau, was mit dem los ist" (türkischer Sozialarbeiter).

> „Da würde ich nie und nimmer arbeiten. Das wäre das Letzte" (Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund).

7.1. Informelle Arbeitsmärkte

Trotz des negativen Images von Leiharbeit wird seitens der Community gewürdigt, dass die ethnischen Verleiher „zur Beschäftigung von Gruppenmitgliedern beitragen und diese Arbeitsplätze auch gegenüber Mitgliedern anderer ethnischer Gruppen beschützen" (Haberfellner/Betz 1999: 28; vgl. dazu auch die Aussage des Leiharbeitnehmers mit russischem Migrationshintergrund, 43 Jahre, in Kap. 6.5.).

Dieser Schutz impliziert auch, dass Angehörige anderer Ethnien eventuell unter Druck gesetzt werden, die Firma zu verlassen, und diese Verleiher kaum öffentlich werben oder mit Arbeitsagenturen kooperieren. Die Rekrutierung von Arbeitskräften erfolgt in der Regel über informelle Wege (Mundpropaganda, persönliche Empfehlungen, Weiterreichen des Arbeitsplatzes innerhalb der Familie oder des Freundeskreises), um öffentliche Stellenausschreibungen und damit einen Konflikt mit dem

Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu umgehen.

„Mich hat damals mein Nachbar angesprochen, ob ich nicht dort anfangen will“ (ehemaliger Leiharbeitnehmer).

Die rechtlichen Bindungen sind teilweise sehr lose, d. h. Arbeitsverträge, feste Arbeitszeiten oder auch Kündigungsfristen sind nicht die Regel. Dies kann je nach Kompetenz und Arbeitsmarktchancen für die Leiharbeitnehmer von Vorteil oder Nachteil sein.

„Ich hatte eine ganze Zeit gar keinen Arbeitsvertrag. Ich bekam das Geld immer bar“ (ehemaliger Leiharbeitnehmer).

„Irgendwelche Absprachen wurden nicht schriftlich getroffen, sondern mündlich. Häufig gab es dann Streitigkeiten, aber die Leiharbeiter hatten auch keine Beweise für die zugesagten Leistungen“ (ehemalige Personaldisponentin).

„Die Leute sind mal ein paar Tage dort aufgetaucht, und dann hat man sie nicht mehr gesehen. Das war nichts Festes. Andererseits, wenn jemand einen Job brauchte, ging er auch dahin und hat dann nach einiger Zeit auch Arbeit bekommen“ (ehemaliger Leiharbeitnehmer).

„Die Leute gingen und kamen. Wenn mal einer krank war, dann kam halt die Tochter oder die Schwester und ist an dem Tag für die Leihkraft eingesprungen“ (ehemalige Betriebsrätin Entleiher).

An dieser Stelle kann über die individuellen Gründe und Ressourcen (Alter, Netzwerke, Kapital, Bildung usw.) für den Aufbau einer ethnischen Leiharbeitsfirma nur spekuliert werden. Ein eigenständiges Forschungsprojekt könnte Antworten hierzu liefern.

7.2. Chancen und Risiken

Ethnische Netzwerke ersetzen Stellenanzeigen und Bewerbungen

Bedeutsam ist, dass innerhalb des eigenen ethnischen Umfelds die aus dem Herkunftsland mitgebrachte Qualifikation geschätzt wird und der damit verbundene Status (trotz Hilfstätigkeit) größtenteils erhalten bleibt. Das Gleiche gilt jedoch auch in Bezug auf einen eventuell negativ transportierten Status wie den Grad der (Nicht-)Assimilierung an die Mehrheitsbevölkerung im Herkunftsland (vgl. dazu Tröster 2003: 110 f.), d. h., dass ein bereits bestehendes negatives Ansehen und eine geringe Wertschätzung seitens der Community sich in einer ethnischen Leiharbeitsfirma verstärken.

„Innerhalb der russischen Leiharbeitsfirma existierten klare Hierarchien, und es wurde genau unterschieden, wer ‚echt deutsch seit Generationen war’ oder wer ‚eine Deutsche oder ein Deutscher war, der sich mit Russen eingelassen hatte’“ (ehemalige Betriebsrätin Entleiher).

Ethnische Verleiher werden je nach individuellen Chancen auf dem formellen Arbeitsmarkt und den gewonnenen Arbeitsmarkterfahrungen unterschiedlich beurteilt. Ist ein Arbeitsplatz nur eine Zuverdienstmöglichkeit, eine vorübergehende Jobmöglichkeit, oder wurden die Betroffenen wegen ihrer Nationalität oder ihrer Sprache diskriminiert, wird diese Tätigkeit eher positiv bewertet.

> „Das war schon okay. Ich habe das ein paar Mal gemacht, doch die Arbeit war mir zu dreckig" (ehemaliger Leiharbeitnehmer).

Arbeitstugenden, Umgangsformen und Regeln des Herkunftslandes bestimmen das Arbeitsverhältnis

> „Dort arbeiten nur Russen; die meisten sind zudem Leiharbeiter bei einer anderen Firma und verdienen sich dort am Wochenende auf 400-Euro-Basis noch was dazu" (Integrationslotsin).

Bei sehr geringen Arbeitsmarktchancen von Migranten in der Leiharbeit (Frauen, Ältere, Ungelernte, Straffällige) birgt dieses Arbeitsverhältnis eine hohe Gefahr der Abhängigkeit, da die Beschäftigten gezwungenermaßen Arbeitsbedingungen akzeptieren, die noch weit unter dem Durchschnitt der bereits prekären Leiharbeitsbranche liegen. Treffen zusätzlich vermeintliche ethnische Loyalität und ein tradierter Ehrenkodex zusammen, erhöhen sie das Risiko für eine Ausbeutung der Leiharbeitnehmer um ein Vielfaches (vgl. Bonacich 1993).

Der Preisdruck im Hilfskräftebereich einerseits und die ethnische soziale Welt bei diesen Verleihern andererseits können dazu führen, dass Gesetze und Abgabenpflichten zulasten der Leiharbeitnehmer umgangen werden, um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben (vgl. Volery 2007). Denn im Vergleich zu anderen Bereichen des Ethnic Business (Ärzte, Supermärkte, Rechtsanwälte), die meist gegründet wurden, um die spezifischen Bedürfnisse der eigenen ethnischen Community zu erfüllen, und die auf einen festen Kundenstamm zurückgreifen können, müssen ethnische Verleiher ihre Kunden (Entleiher) am ‚öffentlichen Markt' rekrutieren. Um diese zusätzlichen Probleme (geringe Deutschkenntnisse der Leiharbeitnehmer) zu umgehen, wird auch informell Akquise betrieben oder nach Entleihern mit derselben Ethnie gesucht.

> „Der Chef der Leihfirma ist ein ehemaliger Mitarbeiter unserer Reinigungsfirma. Er kannte bereits die Geschäftsleitung und ist so an den Auftrag gekommen" (ehemalige Betriebsrätin Entleiher).

Die Verleiher profitieren von spezifisch „ethnischen Ressourcen" (vgl. Goldberg/Sen 1997), die sich u. a. auf das allgemeine Verständnis von Arbeit (Arbeitsauffassung, Arbeitstugenden) beziehen, aber ebenso tradierte, aus dem Herkunftsland übernommene Umgangsformen (zwischen Geschlechtern, Altersgruppen), Arbeitsregeln (mündliche Absprachen, kein öffentliches Recht) und Disziplinierungsregeln umfassen. Dies scheint allerdings auch ein Grund dafür zu sein, dass, ähnlich wie Leiharbeitnehmer, Verleiher mit ethnischem Hintergrund eine Reduzierung auf die eigene Ethnie strikt ablehnen:

„Meine Landsleute fragen mich immer, ob ich keinen Job für sie habe. Die Erwartungen sind schon groß, dass ich ihnen helfe. Aber das mag ich nicht, weil ich weiß, dass ich nur Ärger hätte. Mir sind andere Leute lieber, da bin ich die Chefin, und sie sind meine Mitarbeiter“ (Leihfirma-Inhaberin mit Migrationshintergrund).

Positiv ist zu bewerten, dass ethnische Verleihbetriebe aufgrund ihrer Geschlossenheit auch zusätzliche Freiräume bieten. So sind sie für streng muslimische Frauen eine der wenigen Chancen, sich an außerfamiliären Kommunikationsprozessen zu beteiligen und sich eigene Einkommensquellen zu erschließen. Ebenso scheint es für einen Leiharbeitnehmer bei ethnischen Verleihern unkomplizierter zu sein, einen Lohnvorschuss oder einen Kredit zu erhalten, da das gesamte Netzwerk des Schuldners als Sicherheit dient („Sippenhaftung“); zugleich geht damit die Gefahr einer zusätzlichen Abhängigkeit einher.

Dass bei ethnischen Verleihern eher Praktiken, Werte und Normen des Herkunftslandes gelten und aus Unkenntnis oder willentlich vom deutschen Arbeits- und Arbeitnehmerrecht (Betriebsräte usw.) abgewichen wird, ist nicht überraschend. Sollten sich die Leiharbeitnehmer dennoch auf ihr Recht berufen und den Weg vor ein deutsches Arbeitsgericht wählen, besteht für sie und ihre Familien die Gefahr der sozialen Ächtung durch die Community. Dieser Disziplinierungsmechanismus kann dazu führen, dass auch illegale und kriminelle Praktiken des Verleihers gedeckt werden und eine negative Rückkopplung auf den Entleiher stattfindet.

„Unsere Reinigungsfirma hat im Rahmen eines Werkvertrages für die Firma X gearbeitet und dabei mit einer russischen Leiharbeitsfirma zusammengearbeitet. Ich habe mehrere Beispiele mitbekommen, dass die Leute dort teilweise ziemlich ausgenutzt wurden, kein Geld bekommen haben usw. Ich war dabei selbst in der Zwickmühle und musste diese Praktiken dort mit decken. Denn wären diese Machenschaften an die Öffentlichkeit gekommen, wären auch wir als Firma Gefahr gelaufen, dass wir den Auftrag bei der Firma X verloren hätten“ (ehemalige Betriebsratsvorsitzende Entleiher).

7.3. Resümee

Ethnische Verleiher stellen organisatorisch und sozial eine Sonderform von Leiharbeitsfirmen dar. Ökonomisch unterliegen sie jedoch den gleichen Marktprinzipien wie die übrigen Verleiher. Diese Form des Ethnic Business stellt sich in einer ohnehin vom Verdrängungswettbewerb geprägten Branche als problematisch dar, da sich Arbeitsnormen und Loyalitätserwartungen der Herkunftsgesellschaft mit der unzureichenden Regelung von Arbeitnehmerrechten in der Leiharbeit vermischen.

Zwar unterstützen auch ethnische Verleiher die Binnenintegration, doch es zeigen sich dadurch – möglicherweise sogar in verschärf-

ter Form – die von Kritikern monierten Abhängigkeitsverhältnisse und strukturerhaltenden Dynamiken des Ethnic Business, d. h., es gelten eher Praktiken, Werte und Normen des Herkunftslandes, und aus Unkenntnis oder willentlich wird vom deutschen Arbeits- und Arbeitnehmerrecht (Betriebsräte usw.) abgewichen. Infolgedessen verstärken sich die Gefahren der Ausbeutung, das Verbleiben der Betroffenen am „Rand der Gesellschaft“ und bei Widerspruch das Risiko einer sozialen Ächtung durch die Community. Besonders hoch *kann* die Gefahr der Ausbeutung sein, wenn sowohl Verleiher als auch Entleiher dem Ethnic Business zuzurechnen sind.

8. Verschlossene Welten? Empfehlungen für einen verbesserten Zugang zu Migranten

Auf den ersten Blick ist zu vermuten, dass Leiharbeitnehmer aufgrund ihrer prekären Lage in besonderer Weise Anlass haben, ihrem Unmut Ausdruck zu verleihen und ihre Rechte öffentlich einzufordern. Doch das prekäre Leben als Leiharbeitnehmer, insbesondere als Helfer, ist überwölbt von einem dauerhaften Gefühl der Unsicherheit. Jeder Leiharbeitnehmer weiß, „daß er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg“ (Bourdieu 1998: 97). Dieses tägliche Bangen um den Arbeitsplatz verhindert nicht nur langfristige Lebensentwürfe und Zukunftspläne, sondern es erzeugt ein Gefühl des Ausgeliefertseins, der Ohnmacht und der Fremdbestimmung. Diese damit verbundene Entmutigung und Demobilisierung wird äußerlich sichtbar an einander widersprechenden Verhaltensweisen und Einstellungen (vgl. Bourdieu 2000: 103 ff.), am Bedürfnis, sich nicht festzulegen, keine Verpflichtungen einzugehen, und einem grundsätzlichen Argwohn und Misstrauen. Aufgabe der Gewerkschaften und der Politik ist es daher, diesen Menschen eine Chance auf die Gestaltung ihres eigenen Lebens und damit ihrer Zukunft zu geben.

8.1. Die Ausgangslage

Die gegenwärtige Lebenssituation ist für viele Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund geprägt von einem schlecht bezahlten, körperlich anstrengenden und unsicheren Arbeitsplatz sowie von kurzzeitigen und örtlich wechselnden Arbeitseinsätzen in einer immer wieder neuen sozialen Umwelt. Diese Instabilität wird begleitet von alltäglichen direkten und indirekten Diskriminierungserfahrungen, destruktiven betrieblichen Strategien einer der Leiharbeit innewohnenden Dynamik der Desolidarisierung. Jeder Leiharbeitnehmer wird unfreiwillig zum Einzelkämpfer und ist – auch zum Leidwesen der Betriebsräte – von kollektiven Bewältigungsstrategien nahezu ausgeschlossen:

> „Ich bin mir nicht sicher, ob unsere Leiharbeiter verstanden haben, warum sie überhaupt in die IG Metall eingetreten sind. Bei vielen habe ich bis heute den Eindruck, dass sie sich dadurch erhofften, dass der Betriebsrat dann dafür sorgt, dass sie in die Stammbelegschaft übernommen werden. Sie haben den Gedanken der Solidarität, nämlich, dass sie nur als Gruppe stark sind, nicht verstanden“ (Betriebsrätin Entleiher).

> „Von hundert Leiharbeitern kommen vielleicht einer oder zwei zur Betriebsversammlung“ (Personaldisponent).

Gewerkschaften treffen auf zutiefst verunsicherte und misstrauische Arbeitnehmer

Das instabile und prekäre Beschäftigungsfeld Leiharbeit gleicht einem ‚Meer der Unberechenbarkeit‘ und stellt per se eine explizite Aufforderung an Gewerkschaften und Betriebsräte dar, hier eine Ankerfunktion zu übernehmen.

Jedoch wird diesen der Zugang sehr erschwert (vgl. IGM 2009), da viele Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund in Ländern und unter politischen Systemen sozialisiert

wurden, die kaum Arbeitnehmerrechte kennen oder in denen Gewerkschaften politisch instrumentalisiert werden. Dies erfordert neue Wege der Ansprache und der Zusammenarbeit. Grundlegend dafür ist ein Paradigmenwechsel in der Arbeit der Gewerkschaft, nämlich weg von der Stellvertreterposition sowie dem ‚Arbeiten für die Migranten' und hin zu einer Stärkung und Solidarisierung der Migranten sowie einem ‚Arbeiten mit den Migranten'.

Betriebsräte in Konkurrenz?

Wenngleich viele Betriebsräte im Entleihbetrieb bereits durch ihre tägliche Betriebsratsarbeit stark belastet sind, so sind sie dennoch nachdrücklich dazu aufgefordert, sich mit den besonderen Problemen von Migranten in Leiharbeit auseinanderzusetzen und deren Situation (z. B. Diskriminierung durch die Stammbelegschaft) im Betrieb unterstützend zu begleiten. Da die Arbeit von Betriebsräten beim Verleiher unter erschwerten Bedingungen stattfindet (u. a. eine starke Fluktuation und Zersplitterung der Belegschaft, das Angewiesensein auf die Auskunftsbereitschaft des Personaldisponenten über den Einsatzort des Leiharbeitnehmers, das Einholen einer Genehmigung, um Leiharbeitnehmer am Einsatzort zu besuchen, das Abfangen der Leiharbeitnehmer vor dem Werkstor), gilt es, diese ebenfalls zu unterstützen und solidarisch zugunsten der Leiharbeitnehmer zusammenzuarbeiten.

Gewerkschaften im Herkunftsland bestimmen das Bild deutscher Gewerkschaften

8.2. Erhöhung der gewerkschaftlichen Akzeptanz und Attraktivität

Um Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund für Gewerkschaften zu gewinnen, reicht es nicht aus, nur die mögliche Sprachhürde zu berücksichtigen. Es bedarf einer zusätzlichen kulturellen und sozialen Sensibilisierung der Institution Gewerkschaft wie auch von deren Akteuren (vgl. Holgate 2005), um Diskriminierungsrisiken von Migranten frühzeitig zu erkennen. Zusätzlich gilt es zu bedenken, dass für Menschen die unmittelbare soziale Gemeinschaft, in der sie leben, Einfluss auf ihre Wahrnehmung ausübt. Diese Reflexivität des Sozialcharakters umfasst nicht nur Normen, Werte und Überzeugungen, sondern auch Erfahrungen. Positive und negative Erlebnisse werden als Wertungen und Ansichten an die anderen Mitglieder der Gemeinschaft weitergegeben (Netzwerkwissen) und können deren Verhalten insgesamt prägen (vgl. Tröster 2003).

Daher stehen jene Migrantengruppen, die über lange und positive Erfahrungen in den deutschen Gewerkschaften verfügen (türkische und südeuropäische Gastarbeiter), Arbeitnehmervertretungen und Betriebsräten aufgeschlossener gegenüber als etwa Arbeitnehmer aus den GUS-Staaten. Deren kollektives Gedächtnis ist einerseits geprägt von den schlechten Erfahrungen mit Gewerkschaften aus der kommunistischen Ära. Andererseits muss konstatiert werden, dass in den 1990er Jahren, als viele Migranten von dort nach Deutschland einwanderten, eine Deregulierungswelle über das

Land zog, die Gewerkschaften eher schwach waren und viele Migranten seit Jahren in Leiharbeit ausharrten.

> „Unter vielen Aussiedlern ist die Meinung verbreitet, dass Gewerkschafter und Betriebsräte faule Säcke sind, die nur von den Beitragsgeldern leben. Daher müssen die Betriebsräte und auch die Gewerkschaften viel mehr über ihre Arbeit und über die Notwendigkeit ihres Bestehens aufklären. Dazu sollten sie auch unkonventionelle Wege gehen, z. B. ihre Arbeit in Aussiedler-Sportvereinen vorstellen. Sie müssen die Ängste und Vorurteile der Menschen direkt aufgreifen“ (Irene Tröster, Integrationswissenschaftlerin).

Ziel muss es sein, Migranten als Arbeitnehmer und soziale Akteure zu stärken, indem ihnen eine Brücke gebaut wird heraus aus einer Lebenslage, die geprägt ist von einem Habitus der Scham und einer Privatisierung von Diskriminierungserfahrungen. Dabei muss zusätzlich berücksichtigt werden, dass für viele Migranten der Arbeitsplatz ein sehr wichtiges, aber nicht das einzige „Unsicherheitsfeld“ ist. Parallel sind daher zur Stärkung der Akteure auch vertrauensschaffende Maßnahmen notwendig, um die Gewerkschaften und Betriebsräte als Ansprechpartner im kollektiven Gedächtnis von Migrantennetzwerken zu verankern. Neben Informationsangeboten, auch über gewerkschaftliche Themen, umfasst dies sowohl die Bereitstellung von Ressourcen zum Aufbau von Netzwerken in die Communitys hinein als auch eine gezielte Einzelfallunterstützung (vgl. Brinkmann u. a. 2008: 101-107).

8.2.1. Informationsbereitstellung

Je nach Milieuzugehörigkeit (vgl. Beck 2011) und Herkunftsregion der Migranten zeigt sich ein hohes Misstrauen gegenüber dem geschriebenen Wort, so dass die alleinige Bereitstellung von gedrucktem Informationsmaterial nicht ausreicht. Erschwerend wirkt sich zusätzlich aus, dass der mündliche Wissenstransfer innerhalb der Communitys eine sehr hohe Glaubwürdigkeit genießt, so dass individuelle Negativerfahrungen mit Gewerkschaften, Betriebsräten und Richtern stereotypenbildende Wirkungen entfalten können.

> „Eine Kollegin hat mal geklagt bei Gericht, und der Richter konnte ihr nicht helfen, der Arbeitgeber hat Recht bekommen. Daran sieht man doch, da brauchst du nicht hinzugehen. Du bist allein, wenn es Ärger gibt, und keiner hilft dir“ (Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund).

Die Gewerkschaften müssen noch stärker als bisher diese negativen und zugleich entmutigenden Fehlinformationen kommunikativ korrigieren und die muttersprachliche Öffnung hin zu den Migrantengruppen weiter vorantreiben. Ein gutes Beispiel dafür ist die IG-Metall-Broschüre „Leiharbeit fair gestalten“ (vgl. IGM 2008b), die in Englisch, Russisch und Türkisch

aufgelegt wurde. In den Entleihbetrieben sollte darüber hinaus konkret über erzielte Erfolge in der Leiharbeit (Übernahme in die Stammbelegschaft, Prämienzahlung auch an Leiharbeitnehmer, Inhalt der Besserstellungsvereinbarungen) in mehrsprachigen Flyern berichtet werden.

Fehlinformationen innerhalb der ethnischen Community erschweren den Zugang

Dabei ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass viele Migranten trotz Integrationskursen nur wenige oder keine Grundkenntnisse über das deutsche Arbeitsrecht besitzen, was der Informationsflut während der ersten Monate ihres Aufenthalts geschuldet ist. Daher wäre eine Aufklärung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund über die alltägliche Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten („gläserne Gewerkschaft", „Gewerkschaft zum Anfassen") mit der Gelegenheit zur Nachfrage empfehlenswert. Ziel ist dabei, Vorurteile und Misstrauen abzubauen und falsches Wissen („mit dem Gewerkschaftsbeitrag wird der Betriebsrat bezahlt") aufzubrechen.

> „Viele aus den ehemaligen sozialistischen Ländern sind extrem misstrauisch. Sie erlebten die Behörden in der Weise: ‚Wenn ich heute zum Jugendamt gehe, weiß es morgen mein Arbeitgeber und der Lehrer meines Kindes.' Dies ist der Grund, warum sich auch bei Sorgen niemand an eine Gewerkschaft wendet" (Irene Tröster, Integrationswissenschaftlerin).

Die Informationsbereitstellung muss von flächendeckenden Aktionen begleitet werden, die Vertrauen aufbauen und die Gewerkschaften als kompetente Partner präsentieren, die nicht nur auf arbeitsrechtliche Fragen beschränkt sind. Dies könnte geschehen durch zusätzliche Aufklärung und konkrete Einzelfallunterstützung in Form von spezialisierter Beratung für Migranten (unter Einbeziehung der Migrantennetzwerke, vgl. Kap. 8.2.2.) in Fragen der Schul- und Laufbahnberatung, der Aus- und Weiterbildung, des Gesundheitswesens, des Renten- und Sozialversicherungsrechts, des Aufenthaltsrechts, des Anerkennungsverfahrens, der Qualifizierungs- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten, aber auch über Gründungszuschüsse, Steuerfragen usw. (vgl. Bologna 2006; Choi 2004).

Leiharbeitnehmer leiden häufig unter Zeitmangel, so dass sie selten während der Öffnungszeiten den Weg in ein Gewerkschaftshaus finden. Zusätzlich erschweren Befürchtungen, ‚gesehen zu werden', den Weg dorthin. Daher ist die Frage nach der Art der Informationsbereitstellung ebenso wichtig wie die Frage nach dem Ort. Die Einsatzbetriebe der Leiharbeitnehmer sind in vielen Fällen ungeeignet, da sie für viele Leiharbeitnehmer keinen Ort der Stabilität und des Vertrauens darstellen und die notwendige Anonymität nicht gewährleistet wird („Der ist ins Betriebsratsbüro gegangen"). Zusätzlich haben nur wenige Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb einen zeitlichen Spielraum, da viele den öffentlichen Nahverkehr, Fahrgemeinschaften oder den Shuttle-Service des Verleihers nutzen.

Daher sollte Aufklärungsarbeit an Orten stattfinden, an denen Migranten ohnehin verkehren und an denen sie Souveränität über ihr

Leben haben. Es sind dies Orte, die sie mit Stabilität und Sicherheit verbinden und die auch eine gewisse Anonymität gewährleisten. Für die Gewerkschaften heißt das, dass sie noch mehr die sozialen Welten der jeweiligen Migrantengruppen aufsuchen und sie dort mit ihren vertrauten Symbolen und Botschaften (nach Geschlecht, Alter, Habitus) ansprechen müssen.

- Ethnische Zeitungen, auch kostenlose Infoflyer: Durch eine Darstellung bestimmter Themen in Verbindung mit einem ‚Leserbriefservice' an den genannten Orten wird verhindert, dass sich die Betroffenen „outen" und in die Öffentlichkeit (auch innerhalb ihrer Community) treten müssen.
- Informationen über Leiharbeit und Gewerkschaften auf ethnischen TV-Programmen, ethnischen Hörfunkprogrammen und ethnischen Internetplattformen.
- Persönliche Information von Gewerkschaftsvertretern in Landessprache zu den angesprochenen Themen. Dies kann je nach Möglichkeit mit einer „Fragestunde" an Orten, die stark von Migranten frequentiert werden, kombiniert werden, etwa
  - Orten des Ethnic Business (Supermärkte, Ärzte, Restaurants)
  - Ethnischen Kulturveranstaltungen
  - Wochenmärkten und Einkaufszentren[43]
  - Stadtteilbüros und Jugendtreffs
  - Wohnanlagen mit hohem Migrantenanteil
  - Kirchen- und Moscheevereinen, Kulturzentren
  - Sportvereinen, Clubs und Teestuben, Discos
  - Treffen von Migrantenselbstorganisationen
  - Näh-, Sprach- und Kochkursen für Migrantinnen
  - Zeitarbeitsmessen

Migranten an „ihren Orten" aufsuchen

- Detaillierte Kenntnisse über die jeweilige lokale Situation der Leiharbeitnehmer mit Migrationshintergrund sollten bei Migrationsberatern oder an ethnischen Treffpunkten eingeholt werden.
- Recherche dahingehend, welche Organisationen im Stadtteil oder in der Region unter Migranten eine hohe Glaubwürdigkeit genießen, um anschließend an deren Versammlungsorten und mit deren Vertretern zusammenzuarbeiten.

Bei Aufklärungskampagnen sollten ethnische Vertreter mit hoher Glaubwürdigkeit (Lehrer, Ärzte, Ingenieure, türkische, russische, polnische Rechtsanwälte usw.) mit einbezogen werden, quasi als Bürgen für den „Leumund" der Gewerkschaften.

43 Die Stadt Zürich bot in den Jahren 2008 und 2009 in einem Einkaufszentrum, das stark von Migranten frequentiert ist, niederschwellige Sprachkurse an (vgl. Stadt Zürich 2009).

8.2.2. Netzwerkbildung fördern

Über die Informationsbereitstellung hinaus sind die Gewerkschaften aufgerufen, an lokalen bzw. regionalen Institutionen und Netzwerken mitzuwirken und insbesondere Migranten-Selbsthilfeorganisationen als zivilgesellschaftliche Akteure zu stärken (BMFSFJ 2010b: 9 f.), um auf diesem Wege die Konfliktfähigkeit von (Leih-) Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zur Durchsetzung arbeits- und tarifrechtlicher wie auch sozialer Standards zu stärken.

Durch die Netzwerkbildung mit Migrantenselbstorganisationen (MSO) und die Bereitstellung von Ressourcen (Wissen, Organisation) kann eine für beide Seiten fruchtbare Situation entstehen. Durch die politische und gesellschaftliche Mobilisierung der Community kommt es zur Stärkung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund. Dies ermöglicht es ihnen, sich gegen diskriminierende Praktiken zur Wehr zu setzen und damit u. a. der „Atomisierungsstrategie" seitens Ver- und Entleihern entgegenzuwirken. Den Gewerkschaften bietet sich durch den Aufbau von sozialem Kapital (Coalition Building) die Chance, sich als verlässlicher und starker Partner für Menschen in prekären Lebens- und Beschäftigungsverhältnissen anzubieten, Repräsentanten von Migrantenselbstorganisationen als Multiplikatoren für die politischen Ziele der Gewerkschaften zu gewinnen und damit sowohl die jeweiligen ethnischen Communitys als auch die eigene Organisation zu stärken (vgl. Brinkmann u. a. 2008: 98 ff.).

Kooperation mit den Netzwerken der Migranten

> „Das Individuum ist zugänglicher und mehr lernbereit in seiner eigenen Gruppe als außerhalb, denn hier fühlt es sich sicher vor persönlichen Angriffen oder Demütigungen. Es kann sich deshalb erlauben, seine Unwissenheit (sich selbst und anderen gegenüber) zuzugeben, ohne das Gesicht zu verlieren" (Hauser/Hauser 1971: 11).

Dabei dienen diese Netzwerke dazu, Wissen um Arbeitnehmerrechte zu kommunizieren, Vertrauen auf- und Vorurteile abzubauen, auf Diskriminierungsrisiken hinzuweisen sowie die Gewerkschaft als Partner zu institutionalisieren, der nicht nur im Gewerkschaftshaus zu finden ist. Indem die Gewerkschaften sich in die Communitys hineinbegeben, verringern sie die Furcht vieler Migranten vor Stigmatisierung und können zudem auf die erlernte Apathie spezifischer Migrantengruppen Einfluss nehmen:

> „Unter den Aussiedlern, vor allem bei denen, die vom Land kommen, gilt die Devise, sich bloß nirgendwo engagieren, damit man nirgends mit reingezogen wird. Sie hatten sich als verhasste deutsche Minderheit in der Sowjetunion stark aus der Öffentlichkeit zurückzogen und hatten und haben eine allgemeine Skepsis gegenüber allem Politischen. In der ehemaligen Sowjetunion existierte die Auffassung ‚Keine gute Tat bleibt ungestraft', und dieses Misstrauen gilt auch heute noch" (Irene Tröster, Integrationswissenschaftlerin).

Da Migranten in jeweils sehr heterogenen ethnischen Netzwerken agieren, die allesamt über institutionelles Wissen verfügen, sollte es das Ziel der Gewerkschaften sein, stabile und verlässliche *Kommunikationsstrukturen* sowie *informelle Kontakte* zu Vorbildern und Autoritätspersonen in den jeweiligen Communitys aufzubauen. Dies können u. a. sein: Unternehmer, Rechtsanwälte, Ärzte, Leiharbeitnehmer, die sich gegen unlautere Praktiken von Ver- und Entleihern gewehrt haben, Stammbeschäftigte, die mit der Betriebsratsarbeit und mit Gewerkschaften vertraut sind, aber auch Personen, welche im Herkunftsland als Autoritätspersonen galten, wie Lehrer, Ärzte usw. Letztere, so zeigen Erfahrungen, sind häufig bereit, sich für die Community zu engagieren, auch um den mit der Emigration erfahrenen Statusverlust zumindest in geringen Teilen auszugleichen.

Auch gelingt es durch *Betriebsräte*, die selbst einen Migrationshintergrund haben, einen Zugang zu Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zu erhalten. Durch eine Ansprache in der Muttersprache verringert sich nicht nur der soziale Abstand, sondern Betriebsräte mit Migrationshintergrund können häufig auch die Sorgen und Nöte der Betroffenen besser verstehen und profitieren von einem Vertrauensvorschuss. Im Einzelfall allerdings kann sich jedoch genau dieser Vorteil in eine soziale Distanz umkehren, da der gleiche ethnische Hintergrund seitens der Arbeitnehmer mit bestimmten Befürchtungen verbunden ist (vgl. Kap. 7.2.). Zugleich muss berücksichtigt werden, dass das Bemühen um Integration gleichzeitig mit einer Distanzierung gegenüber der eigenen Ethnie einhergehen kann.

> „Migranten wollen hier ankommen und integriert werden. Warum sollen sie also dann ihre eigenen Landsleute als Betriebsräte wählen? Vielleicht wegen der Sprache, ja. Aber wenn jemand schon selbst gut qualifiziert ist und keine Sprachschwierigkeiten hat, wird er eher einen Deutschen wählen, weil er sich doch eher an den Einheimischen orientiert, denn er will ja einer von ihnen werden“ (Betriebsrat mit Migrationshintergrund).

8.3. Resümee

Die Gewerkschaften sollten die Umbruchsituation der Arbeitsgesellschaft, für die Leiharbeit und eine hohe Unsicherheitserfahrung exemplarisch ist, zum Anlass nehmen, ihre Angebote für prekär Beschäftigte auszuweiten und ihre Ressourcen verstärkt für Beziehungsarbeit, Kooperation und Kommunikation einzusetzen. Gerade im Falle von Leiharbeitnehmern mit Migrationshintergrund stehen Gewerkschaften mehrfach verunsicherten Arbeitnehmern gegenüber, die aufgrund von Sprachschwierigkeiten, Zeitmangel, Misstrauen und Resignation über die herkömmlichen Strategien und Kampagnen kaum erreichbar sind.

Hybride Strategien sind zukunftsfähig

Daher sollten Gewerkschaften die Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen intensivieren, um deren Wissen in politischer und rechtlicher Hinsicht zu vertiefen und sie als zi-

vilgesellschaftliche Akteure zu stärken (Hirseland 2011). Zusätzlich sollten die Gewerkschaften die Alltagsorte der Migranten aufsuchen und diese mit Mitteln und über Personen ansprechen, die jenen vertraut sind und in ihren Communitys eine hohe Glaubwürdigkeit genießen. Ein Abdrängen in prekäre und diskriminierende Beschäftigungsverhältnisse wird durch eine stärkere Aufklärung und Anbindung der Migranten an die Gewerkschaft wenn nicht verhindert, so doch zumindest erschwert. Um jedoch eine Selbstaktivierung und Selbstorganisation von Migranten voranzutreiben, ist es nicht ausreichend *nur für sie zu arbeiten, sondern es muss mit ihnen gemeinsam gearbeitet werden.*

Um die Situation aller Leiharbeitnehmer zu verbessern und ein politisches Signal zu setzen, sollten sich die Gewerkschaften für eine noch weiter gehende und unmissverständliche Regulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes[44] einsetzen, ihre Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn verstärken, aber auch nicht davor zurückschrecken, schlechte Arbeitsbedingungen und Diskriminierungsstrategien bei Ver- und Entleihern öffentlich zu machen. Verpassen Gewerkschaften die Chance, dieses Vakuum aus Resignation und Ausgrenzung zu füllen und die Migranten als Akteure zu stärken, so werden nationalistische und kulturell-religiöse Gruppierungen innerhalb des ethnischen oder deutschen Parteienspektrums (u. a. Graue Wölfe, NPD) immer mehr versuchen enttäuschte, durch die Leiharbeit deklassierte und resignierte Leiharbeitnehmer einzufangen mit dem ideologisch motivierten Versprechen, ihnen wieder Anerkennung zu vermitteln.

44 Ab dem 1. Dezember 2011 treten neue Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft, die eventuell gegen das EU-Recht verstoßen. So ist zwar der Einsatz von Leiharbeit lt. § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nur noch vorübergehend zulässig, jedoch ist der Begriff ‚vorübergehend' nicht näher definiert. Ebenso soll die gelegentliche AÜ lt. § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG erlaubnisfrei zulässig sein, d. h., sie ist nicht mehr den AÜG-Schutzvorschriften unterworfen.

9. Schlusswort

Im Laufe der Datenerhebung zeigte sich immer deutlicher, dass der überwiegende Teil der Befragten, unabhängig von ihrer „Rolle“ im Arbeitsprozess, in der öffentlichen Verwaltung oder auch bei den Arbeitsverwaltungen das Thema Leiharbeit gleichermaßen kritisch bewertet. Sie verweisen ausdrücklich auf die Gefahr der Ausgrenzung, die soziale Verwundbarkeit der Betroffenen und die destruktiven Folgewirkungen auf die Erwerbsarbeit im Ganzen. Dennoch zeigen sich grundsätzliche Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern mit und ohne Migrationshintergrund. Die langjährigen sozialen Netze dienen den Leiharbeitnehmern ohne Migrationshintergrund meist als finanzielle und vor allem psychische Puffer. Auch waren die allermeisten bis zum Zeitpunkt der Leiharbeit bereits über ihre Familien wirtschaftlich und sozial integriert, so dass die gesellschaftliche Teilhabe sichergestellt war. Bei Menschen mit Migrationshintergrund stellt sich die Situation völlig anders dar, da viele erst am Anfang des Weges einer gesellschaftlich-sozialen Teilhabe stehen. Durch eine anhaltende Beschäftigung in Leiharbeit können sie den langen und fordernden Integrationsprozess erst gar nicht beginnen; sie werden um ihre Teilhabechancen gebracht, und ihr Bemühen und das ihrer Familien um Integration ist von vornherein zum Scheitern verurteilt. In der Integrationsdebatte müssen daher dem politischen Mantra „Arbeit schafft Integration“ permanent die realen Probleme der Arbeitswelt entgegengehalten werden. Denn Hilfskräfte haben nahezu keine Chance, in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln und somit die soziale und finanzielle Stabilität zu erreichen, die für eine gesellschaftliche Teilhabe unabdingbar ist. An dieser Stelle könnte ein gesetzlicher Mindestlohn für die Betroffenen zumindest den finanziellen Druck und damit die Scham, trotz Vollzeitbeschäftigung als Bittsteller aufzutreten, lindern.

Zusammenfassend lassen sich drei Konfliktfelder unterscheiden:

(1) Mit der völligen Deregulierung wurde die Leiharbeit auf der Strukturebene den Bedürfnissen der Entleiher angepasst, doch diese fordern eine noch weiter gehende Flexibilisierung, die nun auf der Handlungsebene ausgetragen wird. Dies zeigt sich daran, dass den Leiharbeitnehmern wie den Personaldisponenten der Verleiher ein immer höheres Maß an Kurzfristigkeit, Verfügbarkeit und Einsatzbereitschaft abverlangt wird, um das Risiko für die Entleiher weiter zu reduzieren. Die Entleiher profitieren dabei von Voraussetzungen, die sie selbst nicht zu gewährleisten bereit sind (Zuverlässigkeit, Berechenbarkeit, Belastbarkeit usw.). Die Folgen des radikal betriebswirtschaftlichen Denkens werden dabei auf dem Rücken jener ausgetragen, die am geringsten entlohnt werden, ohnehin nur über geringe Ressourcen verfügen (soziales, kulturelles Kapital) und die sich bereits in unsicheren und fragilen Lebenslagen befinden. Viele Leiharbeitnehmer empfinden ihre Existenz als ein „Leben in der Warteschleife“, das sich zwischen Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung aufspannt und bei dem die Hoffnung auf eine feste

Betriebswirtschaftliches Denken zerstört die integrierende Funktion des Arbeitsplatzes

Stelle immer mehr schwindet. Für viele geht ihre Tätigkeit in der Leiharbeit schon lange nicht mehr mit den latenten und manifesten Funktionen einer Erwerbstätigkeit einher (vgl. Jahoda 1979, 1980), wie etwa einer regelmäßigen Zeitstruktur, gemeinsamen sozialen Erfahrungen, kollektiven Zielen und Zwecksetzungen oder auch sozialem Status. Eine Gefahr dabei ist, dass, wenn der Arbeitsplatz als Konstruktionsmechanismus für eine kollektive Identität ausfällt, sich die ausgegrenzten und stigmatisierten Arbeitsmarktverlierer neue Widerstandsidentitäten (vgl. Castells 2003) suchen, die destruktive Züge annehmen können, was die Abschottung insbesondere von Migranten vorantreibt. Die Regierung darf sich nicht mehr länger diesem Konfliktfeld entziehen und muss sicherstellen, dass der Primat der Politik wiedererlangt wird und jegliche Arbeit wieder eine Chance auf soziale Teilhabe an unserer Gesellschaft bietet.

Investieren heißt auch Potentiale von Migranten fördern

(2) Viele Hilfskräfte mit Migrationshintergrund verfügen über eine qualifizierte Ausbildung oder haben ein Studium absolviert, das in Deutschland nicht oder nur nach jahrelangem bürokratischen Hindernislauf anerkannt wird. Viele bemühen sich vergebens um eine Nach- oder Weiterqualifizierung und hoffen, dass ihre Potenziale im Rahmen des nun langsam sichtbar werdenden Fachkräftemangels anerkannt und in die Weiterbildung investiert werden, d. h., dass sie die Chance einer stabilen Einbindung in den Arbeitsmarkt erhalten. Die Politik wie auch die Unternehmen scheinen sich trotz gegenteiliger Verlautbarungen in dieser Frage zunehmend für den billigeren und auch unsolidarischen Weg zu entscheiden, indem sie massiv für eine Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland werben. Vernachlässigt wird dabei die Möglichkeit, Unternehmen zu verpflichten, sich in die Nach- und Weiterqualifizierung von bereits hier lebenden hoch qualifizierten Migranten stärker einzubringen, um ihnen eine ausbildungsadäquate Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. *Billig* ist der eingeschlagene Weg deshalb, weil die aus dem Ausland rekrutierten Fachkräfte punktgenau – ohne weitere Investitionen – für die aktuellen Erfordernisse des Betriebs rekrutiert und ihre vorhandenen Potenziale unmittelbar ausgebeutet werden können. Da es sich zudem meist um junge Menschen handelt, werden sie mit günstigen Einstiegsgehältern entlohnt. Als *unsolidarisch* erweist sich dieser Weg, weil dadurch aus anderen, weniger prosperierenden Volkswirtschaften dort teuer ausgebildete Nachwuchskräfte abgeworben werden und die Entwicklung dieser Länder noch weiter abgebremst wird. An dieser Tendenz wird einmal mehr deutlich, dass sowohl der Grundwert der Gleichheit als auch der Wert einer erworbenen Qualifikation immer aus einer nationalen Perspektive definiert werden, wodurch in der Folge auch soziale Ungleichheit (Nichtanerkennung der mitgebrachten Bildungsabschlüsse) manifestiert und legitimiert wird (vgl. Beck 2008: 11-15). Bei wirtschaftlich gebotener Notwendigkeit tritt die bisher gültige Ungleichheitsnorm (Zweifel am Wert ausländischer Abschlüsse) problemlos in den Hintergrund.

(3) Sowohl die EU als auch Deutschland haben ihre Regelwerke nahezu ausschließlich am gewinnschöpfenden Wettbewerb ausgerichtet, so dass in der Leiharbeit stark diskriminierende Prozesse auf der Ebene institutioneller Strukturen und der Handlungsebene befördert werden. Dabei wird die Diskriminierung umso stärker, je weniger Optionen und Ressourcen den Betroffenen zur Verfügung stehen. An dieser Stelle sind die Gewerkschaften gefordert, sich mit der Frage der Macht auch in den Reihen von Stammbelegschaften neu auseinanderzusetzen, um eine weitere Spaltung und Hierarchisierung unter den Arbeitnehmern zu verhindern. Zudem müssen sie sich von „Gewerkschaften der Stammbelegschaft" hin zu „Gewerkschaften aller Arbeitnehmer" entwickeln. Dies umfasst etwa, die Diskussion über „Arbeitsplatzgarantie und Lohnzuwächse für Stammbeschäftigte versus flexible unterbezahlte Arbeitskraftreserve" voranzutreiben und die damit einhergehende Angst der Stammbeschäftigten auszuhalten. Es verlangt aber auch, um das Vertrauen jener Beschäftigten zu werben, die über eine nur geringe strukturelle Macht verfügen und die sich bisher kaum oder gar nicht von den Gewerkschaften vertreten fühlen.

Stammbeschäftigte versus prekär Beschäftigte

Am Beispiel der Leiharbeit wird damit deutlich, dass heute wie vor 50 Jahren gilt: „Die Migranten haben kaum neue Probleme verursacht, sie haben vielmehr die Fragen deutlicher hervortreten lassen, die unsere Gesellschaft schon lange intensiv beschäftigen" (Huxley 1965: 179).

Literaturverzeichnis

AMP – Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (2011): Pressemitteilung vom 14.04.2011: Zeitarbeitsverbände fusionieren. AMP und BZA vereinigen sich zum Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP): http://www.amp-info.de/fileadmin/user_upload/pressemeldungen/PM_BAP_140411.pdf

Anger, Christina/Erdmann, Vera/Plünnecke, Axel/Riesen, Ilona (2010): Integrationsrenditen. Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migranten. Forschungsbericht Nr. 66, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

Arrowsmith, James (2008): Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin: http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/99/en/4/EF0899EN.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg: http://www.osnabrueck.ihk24.de/linkableblob/404444/data/Zeitarbeit_in_Deutschland-Aktuelle_Entwicklungen-data.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2010a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit. Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2010b): Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Dezember 2010, Nürnberg: http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/240912/publicationFile/116764/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender-201012.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2010, Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011b): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg: http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/244170/publicationFile/119019/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung-1HJ2010.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011c): Analytikreport. Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Mai 2011, Nürnberg: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Monatliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender-201105.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011d): Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2010, Nürnberg. Berichtszeitraum 2. Halbjahr 2010 bzw. zum Stichtag 31. Dezember 2010: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201012/iiia6/aueg-aueg/aueg-d-0-pdf.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011e): Arbeitnehmerüberlassung, Zeitreihen seit 1973 – Deutschland, Erstelldatum 12.07.2011, Datenzentrum Statistik, Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011f): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland, Nürnberg 2011: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung-2HJ2010.pdf

BAG – Bundesarbeitsgericht (2010): Beschluss vom 14.12.2010, 1 ABR 19/10: http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&Datum =2010-12&nr=15001&pos=7&anz=16

Bamberg, Eva/Vahle-Hinz, Tim (2009): Flexibilität und Verfügbarkeit durch Rufbereitschaft – Die Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden, in: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 4, Dortmund.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2009): Migrationsbericht, hg. vom Bundesministerium des Inneren, Nürnberg.

Bauman, Zygmunt (2005): Verworfenes Leben. Die Ausgegrenzten der Moderne, Hamburg.

BDI – Bundesverband der deutschen Industrie (2004): BDI-Gesamtreformkonzept, 2. Auflage, Berlin: http://www.bdi-online.de/BDIONLINE_INEAASP/iFILE.dll/XE328359884234990BF54E1EEED97B506/2F252102116711D5A9C0009027D62C80/PDF/BDI-Reformkonzept%20Attraktives%20Deutschland%20%28Auflage%202%29.pdf

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2009): Erster Integrationsindikatorenbericht. Erprobung des Indikatorensets und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring, Berlin.

Beck, Ulrich (2008): Die Neuvermessung der Ungleichheit unter den Menschen: Soziologische Aufklärung im 21. Jahrhundert, Frankfurt/Main.

Beck, Sebastian (2011): Migranten und Engagement: Die Milieuperspektive, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 24, Nr. 2, Stuttgart, S. 24-37.

Bellmann, Lutz/Promberger, Markus (2002): Zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie, in: WSI-Mitteilungen 55, Heft 8, S. 484-487.

Bellmann, Lutz/Kühl, Alexander (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht, hg. von der Hans-Böckler-Stiftung: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-990-3-1.pdf

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund, Abschlussbericht. Projekt IIa1 – 04/06, Duisburg: http://www.bmas.de/portal/39940/property=pdf/f394__forschungsbericht.pdf

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans. Abschlussbericht des Dialogforums 3 „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“, Bonn.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a): Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituation, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erstellt durch Prognos AG, Geschäftsstelle „Zukunftsrat Familie“, Berlin: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familien-mit-Migrationshintergrund,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010b): Bundesweites Integrationsprogramm. Angebote der Integrationsförderung in Deutschland – Empfehlungen zu ihrer Weiterentwicklung, Nürnberg.

BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2010): Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen, 31.05.2010: http://www.bmwi.de/BMWi/Redakti on/PDF/Publikationen/machbarkeitsstudie-aufbau-eines-informationsportals-langfassung,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf

Böckler Impuls (2009): Landkarte der Leiharbeit, Nr. 14: http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit-kampagne/aktuelles/leiharbeit-in-den-regionen/landkarte-der-leiharbeit-boeckler-impuls.pdf

Bolder, Axel/Navecke, Stefan/Schulte, Sylvia (2005): Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit, Wiesbaden.

Bologna, Sergio (2006): Die Zerstörung der Mittelschichten: Thesen zur Neuen Selbständigkeit, Wien.

Bonacich, Edna (1993): The Other Side of Ethnic Entrepreneurship: A Dialogue with Waldinger, Aldrich, Ward and Associates, in: International Migration Review 27, Nr. 3, S. 685-692.

Bonacich, Edna/Modell, John (1980): The Economic Basis of Ethnic Solidarity: A Study of Japanese Americans, Berkeley, Los Angeles.

Boos-Nünning, Ursula (2006): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Bonn, S. 6-29.

Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall, in: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz, S. 96-102.

Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Röbenack, Silke/Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, hg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms, Wiesbaden.

British Council/Migration Policy Group (2011): Migrant Integration Policy Index (MIPEX), Brüssel: www.mipex.eu

Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer (2000): Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik, Infis-Institut, Berlin, Freiburg.

Brussig, Martin/Dittmar, Vera/Knuth, Matthias (2009): IAQ-Report 2009-08 „Verschenkte Potentiale“, Duisburg-Essen.

Bülow, Stephan (2009): Unternehmenszusammenschlüsse in der Zeitarbeit, in: Schwaab, Markus-Oliver/Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit: Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 207-224.

Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Berlin.

Burkert, Carola (2010): Migration, Integration and the Labor Market after the Recession in Germany, in: Migration and Immigrants Two Years after the Financial Collapse: Where Do We Stand?, Washington, DC: Migration Policy Institute, S. 66-80.

Butterwegge, Christoph (2002): Rechtsextremismus, Freiburg/Br.

Butterwegge, Christoph/Hentges, Gudrun (Hg.) (2008): Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, Opladen.

BZA – Bundesverband der Zeitarbeit (2011a): BZA findet weitere Fehler in der DGB-Studie zur Zeitarbeit. Nur halb so viele Aufstocker in der Zeitarbeit, wie vom DGB angegeben, vom 18.02.2011: http://www.bza.de/fileadmin/bilder/2011/110218_BZA_Analyse_Aufstocker.pdf

Castells, Manuel (2003): Die Macht der Identität. Das Informationszeitalter II, Opladen.

Choi, Hae-Lin (2004): Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften, in: Das Argument 256, S. 428-439.

Cornely, Matthias u. a. (2011): Offener Brief von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsmitgliedern an die Verantwortlichen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, März 2011: http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/psa/fuerverbot.pdf

Crimmann, Andreas/Ziegler, Kerstin/Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne/Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung". Endbericht vom 29.05.2009, IAB Nürnberg.

Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2009): Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, hg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Decker, Oliver/Weißmann, Marliese/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (2010): Die Mitte in der Krise. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2010, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Deutscher Bundestag (2010a): Drucksache 17/2510 vom 08.07.2010. Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Drucksache 17/2236): http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/025/1702510.pdf

Deutscher Bundestag (2010b): Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Drucksache 17/464 vom 18.01.2010): http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/004/1700464.pdf

Deutscher Bundestag (2010c): Drucksache 17/1874 vom 26.05.2010. Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke (Drucksache 17/2101): http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/021/1702101.pdf

Deutscher Bundestag (2011a): Drucksache 17/4764 vom 14.02.2011. Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke (Drucksache 17/4590): http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/047/1704764.pdf

Deutscher Bundestag (2011b): Drucksache 17/6031 vom 01.06.2011. Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke (17/5738): http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/060/1706031.pdf

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2010): Arbeitsmarkt aktuell Nr. 4/März, Berlin.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2011a): Arbeitsmarkt aktuell Nr. 2/Februar, Berlin.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2011b): Arbeitsmarkt aktuell Nr. 3/Februar/März, Berlin.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2011c): Arbeitsentwurf für ein „Gesetz zur Verbesserung der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen", DGB-Stellungnahme zu Artikel 1 des Arbeitsentwurfs (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG), vom 10.02.2011: http://www.dgb.de/themen/++co++0ff65dc2-55fc-11e0-5fe3-00188b4dc422

Die Welt (2011a): Zeitarbeitsfirmen finden kaum noch Mitarbeiter, vom 11.04.2011: http://www.welt.de/print/welt_kompakt/print_wirtschaft/article13134819/Zeitarbeitsfirmen-finden-kaum-noch-Mitarbeiter.html

Die Welt (2011b): Deutschland braucht zwei Millionen Zuwanderer, vom 14.05.2011: http://www.welt.de/wirtschaft/article13371154/Deutschland-braucht-zwei-Millionen-Zuwanderer.html?print=true#reqdrucken

DIW – Deutsches Institut für Wirtschaft (2011): Zu viel Leiharbeit erhöht die Lohnstückkosten, DIW Wochenbericht 28, Berlin: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.376221.de/11-28-3.pdf

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Nr. 40-41, S. 7-14.

Dörre, Klaus/Holst, Hajo (2010): Einschätzungen zum Forschungsstand Prekarität, in: IG Metall Vorstand: Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände, Aufgaben, Frankfurt/Main, S. 32-43.

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

Dreyer, Martin (2009): Das (gute) Recht der Zeitarbeit – Rechtliche Rahmenbedingung im Überblick, in: Schwaab, Markus-Oliver/Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit: Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 17-32.

Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Thode, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Eigenhüller, Lutz (2008): Zeitarbeit in Bayern – Entwicklung und Strukturen. IAB regional Bayern Nr. 01: http://doku.iab.de/regional/BY/2008/regional_by_0108.pdf

Elwert, Georg (1982): Probleme der Ausländerintegration. Gesellschaftliche Integration durch Binnenintegration?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 34, S. 717-731.

Elwert, Annika/Elwert, Frederik (2011): Qualifikation, Entwertung, Diskriminierung. Zur Arbeitsmarktintegration von Migranten aus dem subsaharischen Afrika und ihrer Erklärung, in: Baraulina, Tatjana/Kreienbrink, Axel/Riester Andrea (Hg.): Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland, Beiträge zu Migration und Integration, Band 2, S. 91-126: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/fb-bd2-afrika.pdf?__blob=publicationFile

Englmann, Bettina/Müller, Martina (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, hg. von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg.

Englmann, Bettina/Müller-Wacker, Martina (2010): Analyse der bundesweiten Anerkennungsberatung im Modellprojekt Global Competences. Dokumentation 2008-2009. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH – Projekt Global Competences, Augsburg: http://www.migranet.org/images/stories/pdf/20101208_analyse_GC.pdf

FAZ – Frankfurter Allgemeine Zeitung (2011): Ausländische Fachkräfte. Berufsanerkennung wird erleichtert, vom 21.03.2011: http://www.faz.net/-01qxuz

Feagin, Joe R./Booher-Feagin, Clairece (1986): Discrimination American Style – Institutional Racism and Sexism, Malabar.

Flam, Helena (Hg.) (2007): Migranten in Deutschland. Statistiken – Fakten – Diskurse, Konstanz.

Flecker, Jörg (2008): Die populistische Lücke. Umbrüche in der Arbeitswelt und ihre politische Verarbeitung, in: Butterwegge, Christoph/Hentges, Gudrun (Hg.): Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, Opladen, Farmington Hills, S. 79-100.

Frankfurter Rundschau (2010): Niedriglöhne kosten 50 Milliarden, entnommen aus: http://www.fr-online.de/wirtschaft/niedrigloehne-kosten-50-milliarden/-/1472780/4549410/-/index.html

Friedberg, Rachel M. (2000): You Can't Take it With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital, in: Journal of Labor Economic 18, S. 221-251.

Galais, Nathalie (2005): Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Eine Befragung von Zeitarbeitnehmer/innen. Forschungsprojekt im Auftrag des BiBB. Ergebnispräsentation, Erlangen-Nürnberg: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a31_kompetenzentwicklung-zeitarbeit_galais_praesentation.pdf

Götz, Irene/Lemberger, Barbara (Hg.) (2009): Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen, Frankfurt/Main, New York.

Goldberg, Andreas/Sen, Faruk (1997): Türkische Unternehmer in Deutschland. Wirtschaftliche Aktivitäten einer Einwanderungsgesellschaft in einem komplexen Wirtschaftssystem, in: Häußermann, Hartmut/Oswald, Ingrid (Hg.): Zuwanderung und Stadtentwicklung. Leviathan Sonderheft 17, Wiesbaden, S. 63-84.

Granato, Mona (2007): Berufliche Ausbildung und Lehrstellenmarkt: Chancengerechtigkeit für Jugendliche mit Migrationshintergrund verwirklichen. WISO-direkt, September 2007, hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_chancengerechtigkeit-fuer-jugendliche-mit-migrationshintergrund.pdf

Granato, Mona/Ulrich, Joachim Gerd (2006): „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?" Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Bonn, S. 30-50.

Granato, Nadia (2003): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Opladen.

Gross, Peter (1994): Die Multioptionsgesellschaft, Frankfurt/Main.

Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf. Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen?, in: Zeitschrift für Soziologie 36, Heft 3, S. 162-181.

Haberfellner, Regina/Betz, Fritz (1999): Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten. Endbericht Teil 1: Ergebnisse der Forschungsarbeit, Zentrum für soziale Innovation – ZSI, Wien.

Haberfellner, Regina/Betz, Fritz/Böse, Martina/Riegler, Johanna (2000): „Ethnic Business". Integration vs. Segregation, Endbericht, ZSI, Wien: https://www.zsi.at/attach/Ethnic-Business_2000.pdf

Hamburger Abendblatt (2011): Erstmals mehr als eine Million Zeitarbeiter, vom 05.01.2011: http://www.abendblatt.de/wirtschaft/article1747146/Erstmals-mehr-als-eine-Million-Zeitarbeiter.html

Hauser, Richard/Hauser, Hephzibah (1971): Die kommende Gesellschaft. Handbuch für soziale Gruppenarbeit und Gemeinwesenarbeit, München.

HBS – Hans-Böckler-Stiftung (2009a): Leiharbeit: Längst mehr als ein Lückenfüller, Böckler Impuls Nr. 3, S. 7: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_03_7.pdf

HBS – Hans-Böckler-Stiftung (2009b): Landkarte der Leiharbeit, Böckler-Boxen: http://www.boeckler.de/pdf/leiharbeit_interaktiv.swf

Herborg, Stefan (2006): Goldgräberstimmung in der Zeitarbeit. Presseerklärung: http://www.hscie.com/sod_data/download/medienpraesenz/2006_10_26_zeitarbeit.pdf

Hinz, Thomas/Abraham, Martin (2008): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden.

Hirseland, Katrin (2011): Migrantenorganisationen als zivilgesellschaftliche Akteure stärken, in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 24, Nr. 2, Stuttgart, S. 74-81.

Holgate, Jane (2005): Organizing Migrant Workers – A Case Study of Working Conditions and Unionization in a London Sandwich Factory, in: Work, Employment & Society 19, Nr. 3, S. 463-480.

Hormel, Ulrike (2007): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte, Wiesbaden.

Huxley, Elsbeth (1965): Back Street New Worlds. A Look at Immigrants in Britain, New York.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II. Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben, IAB Kurzbericht 2, Nürnberg: http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb0209.pdf

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010a): Brückenfunktion der Leiharbeit, IAB Kurzbericht 13, Nürnberg: http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1310.pdf

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010b): Immigranten in Deutschland. Ethnische Enklaven schwächen die Sprachkompetenz, mehr Bildung stärkt sie, IAB Kurzbericht 17, Nürnberg: http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1710.pdf

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010c): Vermittlungsgutscheine für Arbeitslose. Oft ausgegeben und selten eingelöst, IAB Kurzbericht 21, Nürnberg: http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb2110.pdf

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011a): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs, Nr. 4, Nürnberg: http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0411.pdf

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011b): Arbeitnehmerüberlassung – In Dänemark ist Zeitarbeit ein Sprungbrett in Beschäftigung, IAB Kurzbericht 1, Nürnberg: http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0111.pdf

ifm – Institut für Mittelstandsforschung (2005): Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pullfaktoren für Unternehmensgründungen ausländischstämmiger Mitbürger. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Mannheim.

IGM – IG Metall (Hg.) (2008a): Schwarzbuch Leiharbeit, Frankfurt/Main: http://www.alaid.de/IG_Metall/schwarzbuchleiharbeit.pdf

IGM – IG Metall (Hg.) (2008b): Leiharbeit fair gestalten. Ressort Migration, Frankfurt/Main, erschienen in Deutsch, Englisch, Russisch und Türkisch.

IGM – IG Metall (Hg.) (2009): „... von Nowosibirsk nach Nürnberg". Betriebliche Handlungshilfe für die Werbung russischsprachiger Beschäftigter. Ressort Migration, Frankfurt/Main.

isw – Gesellschaft für wissenschaftliche Beratung und Dienstleistung mbH (2009): Eine Analyse der Möglichkeiten zur Entwicklung der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung von an- und ungelernten Erwerbspersonen in der Leiharbeiterbranche, Halle: http://www.pro-beruf-halle.de/uploads/media/Studie_2_01.pdf

Jahoda, Marie (1979): The Psychological Meanings of Unemployment, in: New Society 6, S. 492-495.

Jahoda, Marie (1980): Psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, in: Sozialwissenschaftliche Informationen für Unterricht und Studium 9, S. 54-60.

Kaas, Leo/Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, University of Konstanz, Discussion Paper No. 4741: http://ftp.iza.org/dp4741.pdf

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Band 81, Berlin, S. 11-26.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity. Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05317.pdf

Kilic, Emsal (2008): Diskriminierung von Migranten bei der Wohnungssuche – Eine Untersuchung in Berlin. Unveröffentlichte Diplomarbeit im Fachbereich Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2541.asp

Kraemer, Klaus (2007): Prekäre Arbeit – Ein Problem sozialer Integration?, in: Gazareth, Pascale/Juhasz, Anne/Magnin, Chantal (Hg.): Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt, Konstanz, UVK, S. 127-143.

Kraemer, Klaus (2009): Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse?, in: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/Main, Campus Verlag, S. 241-252.

Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Vogel, Berthold (Hg.): Leiharbeit. Sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, VSA-Verlag, S. 119-153.

Kreyenfeld, Michaela/Konietzka, Dirk/Böhm, Sebastian (2007): Die Bildungsungleichheit des Erwerbsverhaltens von Frauen mit Kindern, in: Zeitschrift für Soziologie 36, S. 434-452.

Kronauer, Martin (1997): „Soziale Ausgrenzung" und „Underclass": Über neue Formen der gesellschaftlichen Spaltung, in: Leviathan – Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft 25, S. 28-49.

Lutz, Anna/Heckmann, Friedrich (2010): Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern. Stand der Integration und integrationspolitische Maßnahmen, hg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen, Bamberg.

Möller, Joachim/Walwei, Ulrich (Hg.) (2009): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Analysen, Daten, Fakten, Bielefeld.

Münchhausen, Gesa (2007) (Hg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.

Münchhausen, Gesa/Bruns-Schmitz, Santina/Krüger, Heinrich/Mucke, Kerstin (2005): Abschlussbericht zum Forschungsbericht „Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit", Bonn: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34104.pdf

Nold, Dirk (2010): Tipps für Einkauf von Zeitarbeit. Es wird wieder Zeit für Zeitarbeit, in: Elektrotechnik – Das Automatisierungsportal, vom 11.10.2010: http://www.elektrotechnik.vogel.de/index.cfm?pid=5338&pk=286253&print=true&printtype=article

OECD (2009): International Migration Outlook: SOPEMI, Paris.

Oevermann, Ulrich (2001): Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern, in: Sozialer Sinn 2, Heft 1, S. 3-33.

Peucker, Mario (2009): Ethnic Discrimination in the Labour Market – Empirical Evidence on a Multidimensional Phenomenon, Europäisches Forum für Migrationsstudien Paper 2009-3, Bamberg.

Peucker, Mario (2010): Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen, Europäisches Forum für Migrationsstudien, Bamberg: http://www.migration-online.de/data/20101027sozialwiss__ expertisepeuckermuslim innenarbeitsweltpropertypdfbereichadssprachederwbtrue.pdf

Philipps, Axel (2007): Die Perspektive der Mainstream-Soziologie zu Migranten und Arbeitsmarkt, in: Flam, Helena (Hg.): Migranten in Deutschland. Statistiken – Fakten – Diskurse, Konstanz, S. 110-132.

Pries, Ludger (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt: Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften, Frankfurt/Main.

Promberger, Markus (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2002-418-3-9.pdf

Promberger, Markus (2007): Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Band 81, Berlin, S. 127-144.

Räthzel, Nora/Sarica, Ülkü (1994): Migration und Diskriminierung in der Arbeit: Das Beispiel Hamburg, Berlin.

Rösch, Andrea (2009): Gleichbehandlung zum Nachteil des Leiharbeitnehmers? Die Umgehung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes durch Arbeitnehmerüberlassung, Hamburg.

Rühl, Stefan (2009): Working Paper 27 der Forschungsgruppe des Bundesamtes – Grunddaten der Zuwandererbevölkerung in Deutschland, hg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

Schiffauer, Werner (2006): Europa als transnationaler Raum – Perspektiven der kulturwissenschaftlichen Migrationsforschung, in: Beichelt, Timm/Choluj, Bozena/Rowe, Gerard/Wagener, Hans-Jürgen (Hg.): Europa-Studien. Eine Einführung, Wiesbaden, S. 95-110.

Schütze, Fritz (2002): Das Konzept der sozialen Welt im symbolischen Interaktionismus und die Wissensorganisation in modernen Komplexgesellschaften, in: Keim, Inken/Schütte, Wilfried (Hg.): Soziale Welten und kommunikative Stile. Festschrift für Werner Kallmeyer zum 60. Geburtstag, Tübingen, S. 57-83.

Schwaab, Markus-Oliver (2009): Zeitarbeit aus Unternehmersicht, in: Schwaab, Markus-Oliver/Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit: Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 33-48.

Silver, Beverly J. (2003): Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870, Cambridge.

Spermann, Alexander (2009): Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern – das Beispiel der Randstad Akademie, in: Schwaab, Markus-Oliver/Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit: Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen, Wiesbaden, S. 193-206.

Stadt Zürich (2009): Praxis-Recherche 2008/09 in Zürich: Niederschwelliges Deutsch/IntroDeutsch, Schlussbericht, Fachbereich AOZ: http://www.stadt-zuerich.ch/content/dam/stzh/aoz/Deutsch/Ueber%20das%20Departement/Publikationen%20und%20Broschueren/Schlussbericht_ND_2009.pdf

Statistisches Bundesamt (2006): Leben in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010): Pressemitteilung Nr. 248, vom 14.07.2010: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/07/PD10__248__122.psml

Strauss, Anselm (1978): A Social World Perspective, in: Denzin, Norman K. (Hg.): Studies in Symbolic Interaction. An Annual Compilation of Research, Bd. 1, Greenwich, S. 119-128.

SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2011): Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer, Berlin: http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2011/04/jg_2011.pdf

Thurow, Lester C. (1975): Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U. S. Economy, New York.

Thurow, Lester C. (1999): Building Wealth: The New Rules for Individuals, Companies, and Nations in a Knowledge-based Economy, New York.

TK – Techniker Krankenkasse Hamburg (2011): Gesundheitsreport 2011: So krank ist Hamburg, Juli: Kranke Zeiten: Hoher Krankenstand bei Zeitarbeitern, S. 30-32: http://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/347838/Datei/61946/Juli%202011%20Medienservice%20So%20krank%20ist%20Hamburg.pdf

TNS-EMNID (2008): Zeitarbeit in Deutschland. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., Bielefeld: http://www.ig-zeitarbeit.de/datei/1791

Tröster, Irene (2003): Wann ist man integriert? Eine empirische Studie zum Integrationsverständnis Russlanddeutscher, Frankfurt/Main.

Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia (2009): Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland? Arbeitspapier 182, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

VBG – Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (2007): VBG-Fachinformation. Zeitarbeit nutzen – sicher, gesund und erfolgreich, BGI 5021, Hamburg: http://www.vbg.de/zeitarbeit-nutzen/p_entleih/leitf/bgi5021.pdf

Volery, Thierry (2007): Ethnic Entrepreneurship: A Theoretical Framework, in: Dana, Léo Paul (Hg.): Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship: A Co-evolutionary View on Resource Management, Cheltenham, S. 30-41.

Waldinger, Roger/Ward, Robin/Aldrich, Howard/Stanfield, John (1990): Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies, Newbury Park/CA.

Woellert, Franziska/Kröhnert, Steffen/Sippel, Lilli/Klingholz, Reiner (2009): Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland, hg. von Berlin-Institutes für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin.

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Gesellschaftliche Abwärtsentwicklung von Migrantinnen und Migranten in Leiharbeit (Seite 9)

Abbildung 2: Regionale Leiharbeitsquote im Untersuchungsgebiet (2009) (Seite 16)

Abbildung 3: Prozentualer Anteil der Leiharbeitnehmer nach Einsatzfeldern in Bayern 2008 und 2001 im Vergleich (Seite 16)

Abbildung 4: Beschäftigungszuwachs in der Leiharbeit (2004-2010) (Seite 18)

Abbildung 5: Auswirkungen der Krise auf die Leiharbeit in Westdeutschland (Dezember 2007 bis Juni 2009) (Seite 19)

Abbildung 6: Beschäftigungsanteil Deutsche/Ausländer in der Leiharbeit allgemein und als Hilfskraft in Deutschland (2. Halbjahr 2010) (Seite 20)

Abbildung 7: Verleihdauer nach Betriebszweck (Hauptzweck ANÜ/Nebenzweck ANÜ) im Jahr 2008 (Seite 21)

Abbildung 8: Migranten – flexibel und prekär (Seite 26)

Abbildung 9: Machtgefälle – steigender Flexibilitätsdruck – zunehmendes Prekaritätsrisiko (Seite 33)

Abbildung 10: Ebenen der Diskriminierung (Seite 47)

Tabelle 1: Übersicht der für die Studie geführten Interviews (Seite 14)

Tabelle 2: Zahl der Prüfungen durch die Landesarbeitsämter (Seite 23)

Tabelle 3: Entgeltgruppen Hilfskräfte (Seite 36)

Tabelle 4: „Lernen im Job“ der Firma Randstad (Seite 57)

Hinweis zur Autorin

Sandra Siebenhüter, geb. 1968 in Münchberg, studierte Soziologie, Politikwissenschaft, Philosophie und Recht an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und der Nottingham University (GB). Sie promovierte 2005 und ist derzeit als Lehrbeauftragte und freie Mitarbeiterin an der Professur für Wirtschafts- und Organisationssoziologie der KU Eichstätt-Ingolstadt tätig.

Otto Brenner Stiftung

Die Otto Brenner Stiftung ...

... ist die gemeinnützige Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Einrichtung der Forschungsförderung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West.

... initiiert den gesellschaftlichen Dialog durch Veranstaltungen, Workshops und Kooperationsveranstaltungen (z. B. im Herbst die OBS-Jahrestagungen), organisiert internationale Konferenzen (Mittel-Ost-Europa-Tagungen im Frühjahr), lobt jährlich den „Brenner-Preis für kritischen Journalismus“ aus, fördert wissenschaftliche Untersuchungen zu sozialen, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen, vergibt Kurzstudien und legt aktuelle Analysen vor.

... macht die Ergebnisse der geförderten Projekte öffentlich zugänglich und veröffentlicht z. B. die Ergebnisse ihrer Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“. Die Arbeitshefte werden, wie auch alle anderen Publikationen der OBS, kostenlos abgegeben. Über die Homepage der Stiftung können sie auch elektronisch bestellt werden. Vergriffene Hefte halten wir als PDF zum Download bereit.

... freut sich über jede ideelle Unterstützung ihrer Arbeit. Aber wir sind auch sehr dankbar, wenn die Arbeit der OBS materiell gefördert wird.

... ist zuletzt durch Bescheid des Finanzamtes Frankfurt am Main V (-Höchst) vom 20. März 2009 als ausschließlich und unmittelbar gemeinnützig anerkannt worden. Aufgrund der Gemeinnützigkeit der Otto Brenner Stiftung sind Spenden steuerlich absetzbar bzw. begünstigt.

Unterstützen Sie unsere Arbeit, z. B. durch eine zweckgebundene Spende

Spenden erfolgen nicht in den Vermögensstock der Stiftung, sie werden ausschließlich und zeitnah für die Durchführung der Projekte entsprechend dem Verwendungszweck genutzt.

Bitte nutzen Sie folgende Spendenkonten:
Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zum Schwerpunkt:

- **Förderung der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens**

Konto:	**905 460 03**		**161 010 000 0**
BLZ:	**500 500 00**	**oder**	**500 101 11**
Bank:	**HELABA Frankfurt/Main**		**SEB Bank Frankfurt/Main**

Für Spenden mit zweckgebundenem Verwendungszweck zur Förderung von Wissenschaft und Forschung zu den Schwerpunkten:

- **Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (einschließlich des Umweltschutzes)**
- **Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa**
- **Verfolgung des Zieles der sozialen Gerechtigkeit**

Konto:	**905 460 11**		**198 736 390 0**
BLZ:	**500 500 00**	**oder**	**500 101 11**
Bank:	**HELABA Frankfurt/Main**		**SEB Bank Frankfurt/Main**

Geben Sie bitte Ihre vollständige Adresse auf dem Überweisungsträger an, damit wir Ihnen nach Eingang der Spende eine Spendenbescheinigung zusenden können. Oder bitten Sie in einem kurzen Schreiben an die Stiftung unter Angabe der Zahlungsmodalitäten um eine Spendenbescheinigung. Verwaltungsrat und Geschäftsführung der Otto Brenner Stiftung danken für die finanzielle Unterstützung und versichern, dass die Spenden ausschließlich für den gewünschten Verwendungszweck genutzt werden.

Aktuelle Ergebnisse der Forschungsförderung in der Reihe „OBS-Arbeitshefte“

OBS-Arbeitsheft 69
Sandra Siebenhüter
Integrationshemmnis Leiharbeit
Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund

OBS-Arbeitsheft 68
Bernd Gäbler
„... und unseren täglichen Talk gib uns heute!“
Inszenierungsstrategien, redaktionelle Dramaturgien und Rolle der TV-Polit-Talkshows

OBS-Arbeitsheft 67
Hans-Jürgen Arlt, Wolfgang Storz
Drucksache „Bild“ – Eine Marke und ihre Mägde
Die „Bild“-Darstellung der Griechenland- und Eurokrise 2010

OBS-Arbeitsheft 66
Rainer Weinert
Berufliche Weiterbildung in Europa
Was Deutschland von nordeuropäischen Ländern lernen kann

OBS-Arbeitsheft 65
Burkart Lutz unter Mitwirkung von Holle Grünert, Thomas Ketzmerick und Ingo Wiekert
Fachkräftemangel in Ostdeutschland
Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung

OBS-Arbeitsheft 64
Brigitte Hamm, Hannes Koch
Soziale und ökologische Verantwortung
Zur Umsetzung des Global Compact in deutschen Mitgliedsunternehmen

OBS-Arbeitsheft 63
Hans-Jügen Arlt, Wolfgang Storz
Wirtschaftsjournalismus in der Krise
Zum massenmedialen Umgang mit Finanzmarktpolitik

OBS-Arbeitsheft 62
Ingeborg Wick
Soziale Folgen des liberalisierten Weltmarkts für Textil und Bekleidung
Strategien von Gewerkschaften und Frauenorganisationen

OBS-Arbeitsheft 61
Hajo Holst, Oliver Nachtwey, Klaus Dörre
Funktionswandel von Leiharbeit
Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen

OBS-Arbeitsheft 60
Peter Förster, Yve Stöbel-Richter, Hendrik Berth, Elmar Brähler
Die deutsche Einheit zwischen Lust und Frust
Ergebnisse der »Sächsischen Längsschnittstudie«

OBS-Arbeitsheft 59
Thorsten Ludwig, Florian Smets, Jochen Tholen
Schiffbau in Europa
– Panelstudie 2008 –

Diese und weitere Publikationen der OBS finden Sie unter www.otto-brenner-stiftung.de
Otto Brenner Stiftung | Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | D-60329 Frankfurt/Main

OBS-Arbeitsheft 69

Integrationshemmnis Leiharbeit

www.otto-brenner-stiftung.de