

**63. Ordentliche Bezirkskonferenz der  
IG Metall Baden-Württemberg, 13./14. Juli 2012**

**Diskriminierungsrisiken von  
Migranten in Leiharbeit**

**Dr. Sandra Siebenhüter  
Ludwigsburg, 13. Juli 2012**

- **Zahlen, Daten, Fakten**
  - **Diskriminierungsrisiken**
    - **Strukturelle**
    - **Institutionelle**
    - **Interpersonale**
  - **Die Mobilisierung von Betroffenen**
- 



## Zahlen – Daten - Fakten

- 850.000 (03/2012) lt. IW Köln/BAP

### Bundesagentur (2012)

- 17.400 Verleiher/ 11.100 Hauptzweck ANÜ
  - **Kleinteiligkeit** der Branche: ca. 50 % aller Verleiher beschäftigen weniger als 20 LAN (BA 2011)
  - Geringe **EL-Stammkundenbeziehungen** (ca. 17%)
  - Geringe **Verweildauer** (9,6 % > 1 Woche, ca. 40 % > 3 Monate)
-

## Hoher Migrantenanteil im Hilfskraftsegment

**Ausländer** (ca. 9% der Gesamtbevölkerung)

Ausländeranteil (lt. BA 2012)

- in sozialvers. Beschäftigung: 6,9%
- in Leiharbeit allgemein: 14,7%
- in Leiharbeit als Hilfskraft: 19,2%

**Menschen mit Mig-Hintergrund** (ca. 19% der Gesamtbev.)

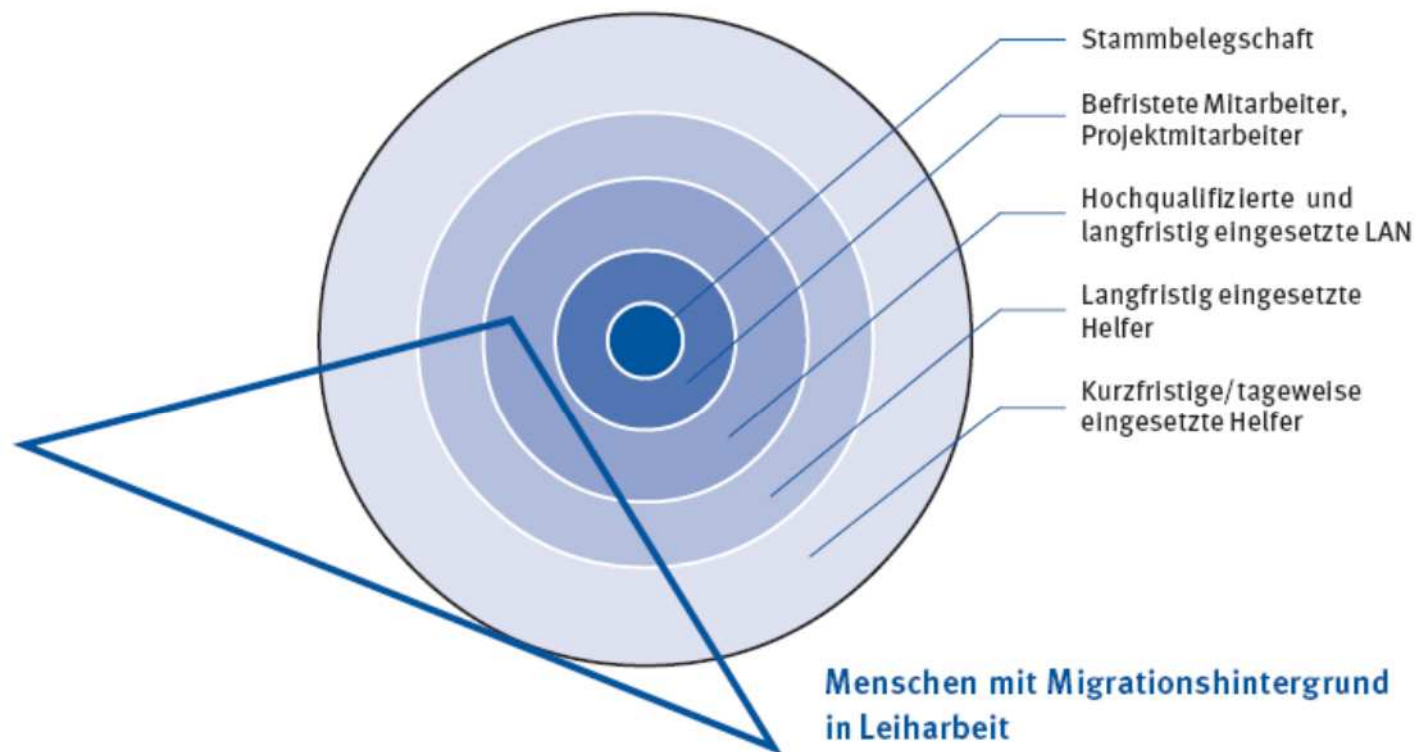
- **Hilfskräfte mit Mig-Hintergrund: ca. 60% (Schätzungen BZA)**
-

## "Massenmarkt Hilfskräfte" – Nachfragemarkt

- weniger Konkurrenz um Löhne, sondern um Arbeitsplätze  
(Job Competition Modell)
  - kaum „Arbeitsmarktverhandlungsmacht“  
(marketplace bargaining power)
  - bestenfalls „Arbeitsplatzverhandlungsmacht“  
(workplace bargaining power)
  - geringe Übernahmequote aufgrund geringer Produktivität
-

► **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.

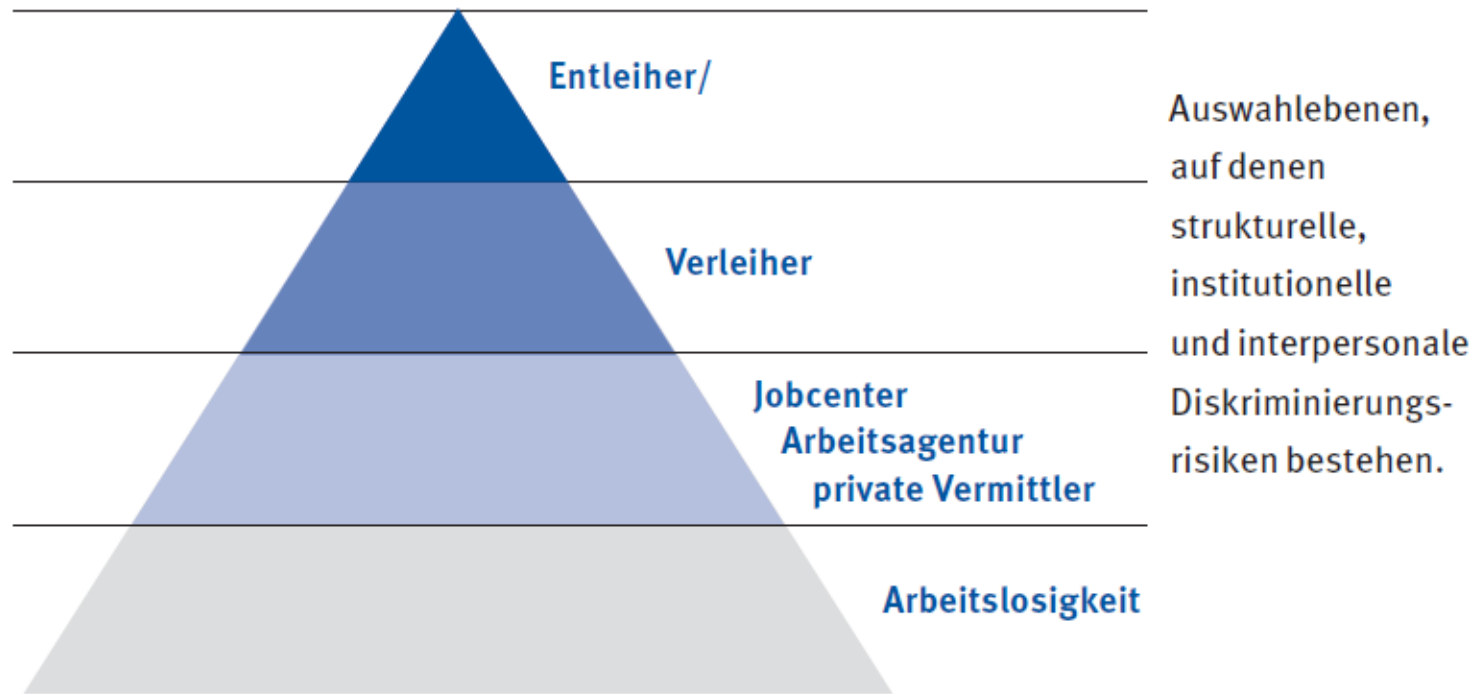


# **Diskriminierungsrisiken**

---

► **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.



# Risiken

```
graph LR; Risiken --- A[strukturelle: fehlende Aufenthaltsgenehmigung, nicht-anerkannte Ausbildung]; Risiken --- B[Institutionelle: fehlende interkulturelle Kompetenz von Gate-Keepern, institutionelle Vorurteile]; Risiken --- C[Interpersonale: fremdenfeindliche und rassistische Einstellung];
```

## **strukturelle:**

fehlende Aufenthaltsgenehmigung  
nicht-anerkannte Ausbildung

## **Institutionelle:**

fehlende interkulturelle Kompetenz von Gate-Keepern  
institutionelle Vorurteile

## **Interpersonale:**

fremdenfeindliche und rassistische Einstellung



# **Die Mobilisierung von Betroffenen**

---

## Widerstandshaltungen hängen ab von

- dem Vorhandensein einer negativen Wahrnehmung  
→ sich diskriminiert fühlen
- dem Gefühl mit dem Problem nicht allein zu stehen  
nicht selbst Schuld an der Lage zu sein →
- den subjektiven Erfolgserwartungen, die mit dem Protest verbunden sind (Netzwerke stärken)

## Mobilisierungschancen hängen ab von

- der Organisationskompetenz der Gewerkschaft
  - günstigen Rahmenbedingungen (*window of opportunity*)
  - dem Vertrauen zu den Organisationsmitgliedern
-

**DANKE!**

**Kontakt:**

[sandra.siebenhueter@otto-brenner-stiftung.de](mailto:sandra.siebenhueter@otto-brenner-stiftung.de)  
[sandra.siebenhueter@nautilus-politikberatung.de](mailto:sandra.siebenhueter@nautilus-politikberatung.de)

[www.sandra-siebenhueter.de](http://www.sandra-siebenhueter.de)