

Repräsentation von Migrant*innen in Betriebsräten

Die im Jahre 1972 erfolgte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hat Migrant*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft erstmals das Recht eingeräumt, für einen Betriebsrat zu kandidieren. Basierend auf statistischen Analysen der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 wird in dem Beitrag untersucht, wie gut Migrant*innen erster und zweiter Generation in Betriebsratsgremien vertreten sind und welche Faktoren ihre Mitgliedschaft in Betriebsräten beeinflussen.¹

MARTIN BEHRENS, WOLFRAM BREHMER, MERLE POHLMAYER

1 Einleitung

Gesellschaftliche Umwälzungen dringen zumeist ins Zentrum öffentlicher Aufmerksamkeit und werden von den unterschiedlichsten Auseinandersetzungen begleitet. Die Ereignisse, von denen in dieser Analyse die Rede sein wird, geschahen hingegen im Verborgenen: Sie schafften es weder auf die Titelseiten der Tageszeitungen noch wurden sie von politischer Massenmobilisierung begleitet. Im Zuge der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes durch die Regierung Brandt wurde im Jahr 1972 eine Vorschrift aus dem Gesetz gestrichen (Däubler/Kittner 2020, S. 417), welche die deutsche Staatsbürgerschaft zur Bedingung für die Wählbarkeit von Beschäftigten gemacht hatte – eine Bedingung, welche zwei Jahrzehnte geglitten und Migrant*innen wirksam von der Kandidatur für den Betriebsrat ferngehalten hatte. Wie tiefgreifend diese Reform war und immer noch ist, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft bis heute nicht über ein aktives oder passives Wahlrecht zum Deutschen Bundestag sowie zu den Landesparlamenten verfügen.

Als Staatsbürger*innen im Betrieb kommt auch Migrant*innen ohne deutschen Pass bei den alle vier Jahre stattfindenden Betriebsratswahlen das aktive und passive Wahlrecht zu – oder wie Karakayali und Bouali (2021,

S. 42) ausführen: „Die Strukturen der Gewerkschaft und die Gremien der Mitbestimmung (seit der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes 1972) waren also über lange Zeit die einzigen Orte, in denen die damals noch als ‚ausländische Mitbürger‘ etikettierten Migrant*innen eine Chance auf demokratische Teilhabe besaßen.“² Ob diese Chance allerdings auch genutzt wird, ist bislang kaum untersucht worden. In den nun folgenden Analysen wollen wir einen Beitrag leisten, diese Lücke zu schließen. Zur Erklärung unterschiedlicher Ausprägungen der Repräsentation beziehen wir Einflüsse in die Untersuchung ein, die neben den betrieblichen Strukturen auch die Einbettung in die Institutionen der industriellen Beziehungen und Fragen des Arbeitgeberverhaltens berücksichtigen.

1 Die Verfasser*innen danken den Teilnehmer*innen des Workshops des Forschungsschwerpunkts II des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) für überaus hilfreiche Anregungen und Kommentare.

2 Seit 1992 steht auch bei Wahlen auf kommunaler Ebene EU-Staatsbürger*innen ein Wahlrecht zu.

2 Migrationshintergrund in Betrieb und Gewerkschaft als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung

In Teilen der international vergleichenden Forschung im Bereich der Arbeitsbeziehungen wird das Verhältnis der Gewerkschaften zu Fragen der Migration mit Rückgriff auf drei strategische Entscheidungen konzeptionell gefasst. So wird in der Studie von Penninx und Roosblad (2000) sowie in deren aktualisierter Fassung (Marino et al. 2015) davon ausgegangen, dass sich Gewerkschaften zunächst entscheiden müssen, ob sie das Bestreben der Arbeitgeber nach der Rekrutierung von Arbeitskräften außerhalb der eigenen Landesgrenzen unterstützen oder dieses zu verhindern suchen (sogenanntes „erstes Dilemma“). Wie Grünell und van het Kaar (2003) zeigen konnten, treten in Bezug auf diese Entscheidung allein unter den Gewerkschaften innerhalb der EU teils deutliche Unterschiede zutage. Eine zweite Entscheidung (sogenanntes „zweites Dilemma“) müssen Gewerkschaften treffen, sofern sie die Migration von Arbeitskräften unterstützen bzw. nicht wirksam verhindern können: Sollen Migrant*innen aktiv für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft gewonnen werden? Schließlich wird im nächsten Schritt (sogenanntes „drittes Dilemma“) die Frage aufgeworfen, ob Migrant*innen die gleichen Rechte wie alle anderen Gewerkschaftsmitglieder genießen oder eine besondere Unterstützung erhalten sollen.

Wie genau sich Gewerkschaften in Bezug auf diese drei „Dilemmata“ verhalten, ist nach Marino et al. (2015, S. 4) mitunter von nationalen Kontextfaktoren wie dem politischen Diskurs, dem Rechtssystem sowie gesellschaftlichen Faktoren abhängig. Sie gehen hierbei von einer inversen Beziehung zwischen dem Grad der institutionellen Einbettung im System der industriellen Beziehungen und den Einstellungen gegenüber Beschäftigten mit Migrationsgeschichte aus. So habe im Vereinigten Königreich der Niedergang von Gewerkschaften und Tarifbindung dazu geführt, dass sich Gewerkschaften gegenüber Migrant*innen zu einer inklusiven Strategie durchringen konnten (ebd., S. 11). Mit anderen Worten: Institutionelle Absicherungen wie z. B. Gent-Systeme, aber auch gesetzlich verankerte Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung verringern Anreize für die Gewerkschaften, sich gegenüber bislang unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen wie Migrant*innen zu öffnen und diese aktiv zu rekrutieren (Penninx/Roosblad 2000a, S. 192). Diese Befunde werden durch die Studie von Kranendonk und de Beer (2016) gestützt, die auf Basis ihrer Untersuchung von Daten des European Social Survey zu dem Ergebnis kommen, dass die Repräsentanz von Migrant*innen in der Gewerkschaft in jenen Ländern vergleichsweise schwach ausgeprägt ist, in denen diese besonders gut institutionell eingebettet sind, was insbesondere in eher korporatistischen Systemen der

industriellen Beziehungen der Fall ist (ebd., S. 864). Folgt man diesen Befunden, so wäre im deutschen System der Regulierung von Arbeit, welches im internationalen Vergleich als besonders stark institutionell verankert gilt, eine schwache Repräsentanz von Migrant*innen in den Gewerkschaften (und wohl auch in den betrieblichen Interessenvertretungen) zu erwarten.

Dass möglicherweise nicht allein die institutionelle Einbettung nationaler Gewerkschaften für die Vertretung der Interessen von Migrant*innen ausschlaggebend ist, deuten hingegen eine Reihe qualitativer Studien an. So zeigen Alberti und Però (2018) in ihrer Analyse der Auseinandersetzungen um bessere Arbeitsbedingungen von Migrant*innen in der Metropolregion London, dass es selbst innerhalb einer Region zu erheblichen Unterschieden gewerkschaftlicher Unterstützung migrantischer Beschäftigter kommt, nicht zuletzt weil die autonome Selbstorganisation dieser Belegschaften (quasi „neben“ der Gewerkschaft) immer auch eine realistische Alternative darstellt (vgl. hierzu auch Niebler et al. 2023). Ferner kommen Tapia und Turner (2013) in ihrer Analyse von „best practices“ der Mobilisierung von Migrant*innen in Frankreich und dem Vereinigten Königreich zu dem Ergebnis, dass mehr noch als nationale Systeme der Regulierung von Arbeit und die diese tragenden Institutionen die strategischen Entscheidungen von Schlüsselakteuren sowie politische Gelegenheitsstrukturen (*political opportunity structures*) die erfolgreiche Mobilisierung von Migrant*innen erklären können. Hardy et al. (2012) gelangen in ihrer Untersuchung der Migrationspolitik von Gewerkschaften in Norwegen, Großbritannien und Deutschland zu dem Ergebnis, dass diese durch das komplexe Zusammenwirken sektoraler Dynamiken mit nationalen Systemen der industriellen Beziehungen sowie den Handlungsperspektiven einzelner Gewerkschaften geprägt wird.

Analysen zum deutschen Fall der Beteiligung von Migrant*innen an der kollektiven Vertretung von Beschäftigteninteressen müssen dem Umstand Rechnung tragen, dass innerhalb des dualen Systems mit den Betriebsräten eine weitere Vertretungsebene besteht, die neben dem Einfluss der Gewerkschaften berücksichtigt werden muss.³ In der Logik des dualen Systems obliegt es den Gewerkschaften und Arbeitgebern, zentrale Standards wie Einkommen und Arbeitszeiten auf der überbetrieblichen Ebene auszuhandeln, während den betrieblichen Akteuren – insbesondere dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung – Fragen der Anwendung der Tarifverträge sowie der betrieblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zur Regelung übertragen werden (Schmidt/Trinczek 1991; Müller-Jentsch 1997, S. 194ff.).

3 Darüber hinaus ist auch die Rolle von Arbeitnehmervertreter*innen im mitbestimmten Aufsichtsrat zu berücksichtigen.

Zwar liegen für den Bereich der Gewerkschaften eine Reihe von Studien vor (Treichler 1998; Kühne 2000; Öztürk 2002; Pries/Shinozaki 2015; El-Kayed 2016; Benner/Ghirmazion 2017; Behrens et al. 2017; Bedaso et al. 2022), jedoch sind Analysen zur Rolle von Migrant*innen innerhalb der betrieblichen Mitbestimmung bzw. zur Rolle des Betriebsrats bei der betrieblichen Integration von Migrant*innen rar (Karakayali/Bouali 2021; Schmidt 2007, 2020; Giertz et al. 2016; Bedaso et al. 2022). Schmidt (2007) stellt in seiner Untersuchung fest, dass Fragen der Herkunft und Ethnizität im Kontext der Institutionen der betrieblichen Mitbestimmung häufig zurückgedrängt werden. Stattdessen dominiere das Prinzip des „betrieblichen Universalismus“, wonach für alle Betriebsangehörigen – unabhängig von ihrer Herkunft – dieselben Regeln gelten, selbst wenn bei der Aufstellung der Regeln nicht alle beteiligt waren (ebd., S. 344). Auf Basis der gesetzlich anerkannten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, so Schmidt weiterhin, soll die „Artikulation und die Durchsetzung von Interessen der Beschäftigten als Arbeitnehmer“ unabhängig von Herkunft und Staatsbürgerschaft erfolgen (ebd., S. 349). Letztlich wird dieser betriebliche Universalismus durch zwei Strukturprinzipien getragen: eine Sphärendifferenzierung, wonach eine klare Grenze zwischen der betrieblichen und privaten Lebenswelt gezogen wird, sowie eine De-Ethnisierung als praktizierte Methode der betrieblichen Konfliktschlichtung. In einer anderen Studie wird die Rolle der Integration in Gesellschaft und Betrieb für die Begründung einer Gewerkschaftsmitgliedschaft hervorgehoben (Bedaso et al. 2022, S. 21). Die Autor*innen kommen in ihrer Analyse von Daten des SOEP zu dem Schluss, dass Migrant*innen (der ersten Generation) eher dann einer Gewerkschaft angehören, wenn sie schon länger in Deutschland leben, häufig Kontakte zu Deutschen pflegen und es im Betrieb, in dem sie tätig sind, einen gewählten Betriebsrat gibt.

Auch in der deutschen Forschung zur Vertretung der Interessen von Migrant*innen im Betrieb finden sich Ansätze, die deutlich über die Rolle von Institutionen der Mitbestimmung hinausweisen. So heben Karakayali und Bouali in ihrer Analyse migrantischer Aktivist*innen in der betrieblichen Mitbestimmung insbesondere die Bedeutung von Herkunftskontexten hervor. Sie verweisen auf „migrantische Rekrutierungsketten“, wonach Migrant*innen im Rahmen eines individuellen Mentoring durch Beschäftigte, die selbst über eine Migrationsgeschichte verfügen, an die Betriebsratsarbeit herangeführt werden (Karakayali/Bouali 2021, S. 5). Weiterhin betonen die Autoren, dass – anders als im Konzept der Sphärendifferenzierung – Erfahrungen in den Herkunftsgesellschaften und insbesondere in der außerbetrieblichen Lebenswelt sehr wohl in den betrieblichen Kontext diffundieren. Sie begründen „eine spezifische migrantische Kampfbereitschaft in Konflikten“ mit Hinweis auf „Armuts-, Ausgrenzungs- und Abwertungserfahrungen und die da-

raus erwachsende Notwendigkeit der Selbstbehauptung“ (ebd., S. 24).

Insbesondere in der international vergleichenden Forschung ergibt sich eine offene Flanke: Sie geht davon aus, dass wir es innerhalb der untersuchten Länder mit weitgehend homogenen institutionellen Systemen der Regulierung von Arbeit zu tun haben. Diese Setzung erweist sich für den deutschen Fall als zunehmend fragwürdig. So ist insbesondere mit Blick auf das „duale“ System der Regulierung von Arbeit eine Erosion dieser Institutionen konstatiert worden (Schulten 2019; Hassel 1999), im Zuge derer nur noch eine Minderheit von 30 % der Beschäftigten von beiden Institutionen – Tarifvertrag und Betriebsrat – erfasst wird (Ellguth/Kohaut 2022). In dieser durch Erosionsprozesse heterogener gewordenen Landschaft finden sich neben den genannten Betrieben mit voller Abdeckung andere, die ausschließlich über eine Tarifbindung oder einen Betriebsrat verfügen und in großen Anteilen auch sogenannte „weiße Flecken“, die von keiner dieser Institutionen erfasst werden. Von besonderer Bedeutung scheint uns ferner der seit den frühen 1990er Jahren kontinuierlich abnehmende (Netto-)Organisationsgrad der Gewerkschaften zu sein, der von 34 % (1992) auf nur noch 16 % (2019) gesunken ist.⁴ Letztlich dürfte dieser dramatische Rückgang auch die Funktionsfähigkeit der betrieblichen Regulierungsebene beeinträchtigen, denn schließlich stellen Gewerkschaften eine zentrale Vermittlungsinstanz zwischen der (überbetrieblichen) Tarifpolitik und der betrieblichen Mitbestimmung dar. Während Gewerkschaften die Betriebsräte durch Schulungsangebote und Beratung unterstützen, schultern diese einen Großteil der Aktivitäten zur Rekrutierung neuer Gewerkschaftsmitglieder (Müller-Jentsch 1997, S. 276; Behrens 2009a).

In der nun folgenden Untersuchung werden wir der Frage nachgehen, inwiefern wichtige institutionelle Faktoren wie die Mitgliederstärke der Gewerkschaften im Betrieb, Tarifbindung, aber auch zentrale betriebliche Einflussfaktoren wie die Betriebsgröße oder Branchenzugehörigkeit die Repräsentanz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Betriebsrat beeinflussen.

Wir gehen dabei in vier Schritten vor: Im nächsten Abschnitt (3) stellen wir den für unsere Untersuchung verwendeten Datensatz, die Betriebsrätebefragung 2017, vor. Abschnitt 4 führt in das verwendete Analysekonzept ein und stellt die deskriptiven Befunde vor. Das verwendete Schätzmodell sowie die Ergebnisse unserer multivariaten Analyse werden in Abschnitt 5 diskutiert. Wir schließen mit einem kurzen Fazit (Abschnitt 6).

4 ICTWSS Database: <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>

3 Datensatz: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

Die Analyse wird mit Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 durchgeführt. Grundgesamtheit bilden Betriebe mit Betriebsrat (BR) und mit mindestens 20 Beschäftigten aller Wirtschaftszweige Deutschlands. Die Befragung ist die dritte Welle eines Panels, die Stichprobenziehung erfolgte im Jahr 2015 per geschichteter Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit.

Durchgeführt wurde die Befragung telefonisch (CATI) von infas zwischen dem 1. Februar und dem 13. April 2017. Dabei wurden 2391 Betriebsratsmitglieder (i. d. R. Vorsitzende) befragt, die Auskunft zu Betrieb und BR-Gremium gaben. Insgesamt liegen 18 530 Angaben zu einzelnen Betriebsratsmitgliedern vor, worunter 2011 Mitglieder einen direkten (selbst im Ausland geboren) oder indirekten Migrationshintergrund (mind. ein Elternteil im Ausland geboren) haben (ungewichtete Angabe). Beide Gruppen werden hier zusammengefasst analysiert. Von der Analyse ausgeschlossen wurden Betriebe mit fehlenden Angaben (verweigert/weiß nicht) bei Angaben zum Migrationshintergrund (61 Fälle) und mit paradoxen Angaben (3 Fälle). Unter den 2391 befragten Betrieben gibt es 263, bei denen das befragte Betriebsratsmitglied angab, dass es keine Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Betrieb gebe. Diese Fälle sind in den deskriptiven Angaben – also z. B. bei den Anteilswerten der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund für verschiedene Gruppen – enthalten (*Tabelle 1 und Abbildung 1*), in der Regression (*Tabelle 2*) wurden sie jedoch ausgeschlossen.

4 Die Vertretung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Betriebsrat

Aussagekräftige Erhebungen des Anteils der Mitglieder mit Migrationshintergrund in Betriebsräten sind uns nur aus dem Organisationsbereich der IG Metall bekannt (El-Kayed 2016; Benner/Ghirmazion 2017). So kommt eine im Auftrag der IG Metall durch das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) durchgeführte Studie unter Gewerkschaftsmitgliedern zu dem Ergebnis, dass 24,4 % der IG Metall-Mitglieder in den Betrieben einen Migrationshintergrund haben. Unter den Betriebsratsmitgliedern, die auch Mitglied in der IG Metall sind, hatten 32 % einen Migrationshintergrund. Relativ zu ihrem Anteil unter den Beschäftigten sind Metaller*innen mit Migrationshintergrund im Betriebsrat mit der Quote von 1,3 überrepräsentiert.

Ziel unserer Erhebung war es zunächst, entsprechende Angaben für alle Betriebe – unabhängig von der Zuordnung zur Gewerkschaft – zu ermitteln. So haben wir die befragten Betriebsräte um Auskunft darüber gebeten, wie viele Beschäftigte im Betrieb einen Migrationshintergrund haben. Ein Migrationshintergrund liegt dabei vor, wenn Beschäftigte selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurden. Auf die jeweilige Staatsbürgerschaft kommt es hierbei nicht an.

In *Tabelle 1* auf der nächsten Seite haben wir für wesentliche Charakteristika der Betriebe die jeweiligen Anteile von Personen mit Migrationshintergrund innerhalb der Belegschaft (Spalte 2) und unter den Betriebsratsmitgliedern (Spalte 3) ermittelt. Spalte 4 zeigt die „Repräsentationsquote“ (Anteil Migrant*innen im BR dividiert durch Anteil Migrant*innen in der Belegschaft), wobei Werte über 1 eine überdurchschnittliche Vertretung unter den Betriebsratsmitgliedern und solche unter 1 entsprechend eine Vertretungslücke ausdrücken. Um Verzerrungen auszuschließen, die aus stark variierenden Mandatszahlen unter den Betriebsratsgremien resultieren, haben wir die Anteile an allen Betriebsratsmandaten innerhalb der jeweiligen Kategorie ermittelt.

Wie in *Tabelle 1* dargestellt, verfügen 18 % der Beschäftigten der in die Befragung einbezogenen Betriebsbetriebe mit mehr als 20 Beschäftigten über einen Migrationshintergrund, jedoch nur 11 % der Betriebsratsmitglieder. Bei einer Repräsentationsquote von 0,6 sind mehr als 50 Jahre nach der entsprechenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes immer noch Vertretungslücken zu beobachten. Diese sind in ostdeutschen Betrieben besonders groß: Im Vergleich zu den westdeutschen Betrieben (21 %) ist hier der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund gering (6 %), wobei sich dieser Wert auf dem Weg in den Betriebsrat noch halbiert. Zumindest was den geringen Anteil in den Belegschaften anbelangt, dürfte sich hier teilweise die unterschiedliche Migrationsgeschichte in Ost und West ausdrücken, denn eine (quantitativ) vergleichbare Migrationsbewegung wie durch die Anwerbeabkommen in den 1950er und 60er Jahren hat es in Ostdeutschland nicht gegeben.⁵ Eine Repräsentationsquote von nur 0,47 verweist allerdings darauf, dass in Ostdeutschland die Hürden auf dem Weg zum Betriebsratsmandat für Migrant*innen besonders hoch sind.

Es fällt weiterhin auf, dass mit steigender Gremiengröße (welche letztlich ein Ausdruck der Betriebsgröße ist) zwar der migrantische Anteil innerhalb der Belegschaft

5 Anwerbeabkommen der Bundesrepublik Deutschland gab es – bis zur Anwerbesperre im Jahr 1973 – mit Italien, Griechenland, Spanien, Türkei, Marokko, Südkorea, Portugal, Tunesien und Jugoslawien. Das Anwerbeabkommen mit der Türkei wurde im Jahr 1961, kurz nach dem Bau der Mauer, geschlossen, unter anderem um die damit versiegende Migrationsbewegung von Arbeitskräften aus der DDR zu kompensieren.

TABELLE 1

Anteile Beschäftigter mit Migrationshintergrund in der Belegschaft und im Betriebsrat (BR)

Angaben in Prozent

Gruppe	Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund an allen Beschäftigten	Anteil Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund an allen Betriebsratsmitgliedern	Repräsentationsquote: Anteil Betriebsratsmitglieder / Anteil Beschäftigte
Alle	18,0	10,9	0,60
Region			
Westdeutschland	20,6	12,8	0,62
Ostdeutschland	5,5	2,6	0,47
Branche (10er)			
Bergbau / Produzierendes Gewerbe (ohne Bau)	18,4	12,1	0,66
Investitionsgüter	21,6	13,9	0,64
Baugewerbe	17,4	6,8	0,39
Handel	22,7	10,7	0,47
Verkehr und Lagerei / Gastgewerbe	16,9	13,3	0,78
Information und Kommunikation	7,0	5,6	0,81
Finanz- und Versicherungsdienstleister	10,4	8,6	0,83
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17,2	10,3	0,60
Öffentliche Dienstleistungen / Erziehung	13,8	8,3	0,60
Sonstige Branchen	14,2	9,2	0,65
Gremiengröße ^A			
1 bis 3 BR-Mitglieder	12,5	10,0	0,80
4 bis 5 BR-Mitglieder	13,7	11,2	0,82
6 bis 7 BR-Mitglieder	15,2	11,4	0,75
8 bis 9 BR-Mitglieder	16,3	9,9	0,61
10 bis 11 BR-Mitglieder	16,8	11,3	0,67
> 11 BR-Mitglieder	20,2	11,4	0,57
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (Quantile)			
0,00 bis 8,34 Prozent	18,1	8,9	0,49
8,35 bis 20,00 Prozent	16,6	10,2	0,62
20,01 bis 40,55 Prozent	21,3	11,6	0,54
40,56 bis 100,00 Prozent	16,6	13,2	0,80

A Gremiengröße nach Betriebsgröße

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2017; N = 2327; gewichtete Angaben

kontinuierlich ansteigt, die Vertretung im Betriebsrat dieser Tendenz aber nicht zu folgen vermag: So sinkt die Repräsentationsquote von 0,8 in Gremien mit einem Mitglied bis drei Mitgliedern (bis zu 50 Beschäftigte im Betrieb) auf 0,57 in Betrieben mit mehr als elf Mitgliedern (mehr als 700 Beschäftigte).

Die Stärke der Gewerkschaften in den Betrieben⁶, dargestellt in Quantilen, zeigt auf den ersten Blick einen eher erratischen Zusammenhang mit der Repräsentationsquote Beschäftigter mit Migrationshintergrund im Betriebsrat. Auffällig ist jedoch der deutliche Anstieg der Repräsentationsquote im obersten Quantil, also dort, wo die Gewerkschaften besonders gut organisiert sind.

Zwischen den Branchen variieren die Anteile von Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb der Belegschaften erheblich. Diese reichen von 7 % (Information und Kommunikation) bzw. 10 % (Finanz- und Versiche-

rungsdienstleister) in den privaten Dienstleistungen bis zu 22 % (Investitionsgüter) und 23 % (Handel). Wie der Blick auf die Repräsentationsquoten in Spalte 3 verrät, gibt es keineswegs – wie beim Beispiel Ostdeutschlands oben – eine Tendenz, wonach geringe Anteile von Migrant*innen in der Belegschaft zu besonders schwacher Vertretung in Betriebsratsgremien führen: So finden wir in den Branchen mit den geringsten Belegschaftsanteilen (Information und Kommunikation sowie Banken/Versicherungen) die höchsten Repräsentationsquoten von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Wie die Unterschiede zwischen den Branchen nur andeuten können, erweist sich die Gruppe der Migrant*in-

6 Der gewerkschaftliche Organisationsgrad wird gebildet als Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an allen Beschäftigten.

nen als sehr heterogen. Sie differenziert sich nach Herkunft, Staatsbürgerschaft, rechtlichem Aufenthaltsstatus, Bildungsniveau und formalen Ausbildungsabschlüssen, Aufenthaltsgründen und -dauer sowie – damit zusammenhängend – den Motiven für die Migration (Flucht, Arbeitsmigration, familiäre Gründe).

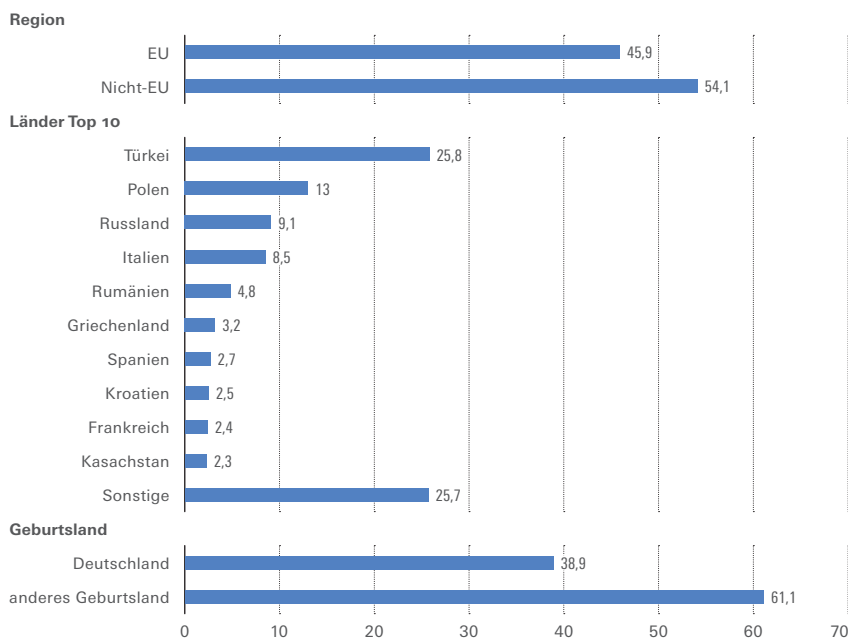
Wie *Abbildung 1* zeigt, ist die Variationsbreite der Herkunftsländer und -regionen beträchtlich. 46 % der Betriebsräte mit Migrationshintergrund stammen aus Mitgliedstaaten der EU. Diese EU-Binnenwanderung bringt bezüglich der rechtlichen Absicherung (z. B. in Bezug auf Mobilität, Arbeitserlaubnis und Sozialleistungen) enorme Vorteile mit sich. 54 % der Migrant*innen mit Betriebsratsmandat stammen aus Ländern außerhalb der EU. Unabhängig von der Herkunftsregion wurden 39 % der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund in Deutschland geboren, 61 % in einem anderen Land.

Wie vielfältig die Gruppe der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund ist, zeigt sich allein schon daran, dass sie aus 95 unterschiedlichen Herkunftsländern stammen. Allein ein Viertel (26 %) der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund hat Wurzeln in der Türkei, gefolgt von Betriebsräten aus Polen (13 %), Russland (9 %), Italien (9 %) und Rumänien (5 %).

ABBILDUNG 1

Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund: Herkunft

Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2017; N = 2327; gewichtete Angaben

WSI Mitteilungen

5 Multivariate Schätzung

Abhängige Variable ist die Anzahl der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund (siehe *Tabelle 2*).⁷ Um Verzerrungen zu vermeiden, haben wir uns bewusst dagegen entschieden, eine Anteilsangabe (Prozent Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund) als abhängige Variable zu verwenden. Der Betriebsrat besteht in der kleinsten in unsere Befragung einbezogenen Kategorie „20 bis 49 Beschäftigte“ (dies ist immerhin jeder sechste Betrieb in unserer Erhebung) aus lediglich drei Mitgliedern. Ein einziges BR-Mitglied mit Migrationshintergrund würde hier bereits einen Gremienanteil von 33,3 % ausmachen. Unsere Entscheidung, auf die Anzahl der BR-Mitglieder mit Migrationshintergrund zurückzugreifen, hat allerdings Konsequenzen sowohl für die Wahl des Schätzmodells als auch für die Interpretation der Schätzergebnisse, auf die wir noch zurückkommen werden.

Da die Wahl von Migrant*innen in den Betriebsrat schlichtweg unmöglich ist, wenn es keine Migrant*innen in der Belegschaft gibt, haben wir diese Fälle von der Analyse ausgeschlossen. Das Modell kontrolliert zunächst den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Betrieb. Je höher dieser Anteil ist, desto größer auch der Pool, aus dem migrantische Betriebsratsmitglieder rekrutiert werden können. Unser Schätzmodell berücksichtigt weiterhin eine Reihe von Variablen, die andere Institu-

tionen der Regulierung von Arbeit berücksichtigen. Wie eingangs bereits erläutert, basiert die betriebliche Mitbestimmung innerhalb des dualen Systems auf einem komplexen Netzwerk von Akteuren und Institutionen. Um deren mögliche Wirkungen abzubilden, berücksichtigt das Modell die Tarifbindung des Betriebs (Branchentarifvertrag, Haustarif sowie die Kombination beider Formen der Tarifbindung, Referenz: keine Tarifbindung) sowie den Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Beschäftigten. Betrachtet man die Befunde aus der bereits vorgestellten Befragung im Organisationsbereich der IG Metall, so wäre hier ein positiver Effekt der gewerkschaftlichen Verankerung im Betrieb zu erwarten (El-Kayed 2016; Benner/Ghirmazion 2017).

Aus anderen Analysen wissen wir, dass eine Vielzahl von erwerbsbiografischen Merkmalen die Wahl von Beschäftigten in den Betriebsrat beeinflusst. So deuten die

7 Erste und zweite Migrationsgeneration, also alle in *Abbildung 1* dargestellten Kategorien beinhaltend. Sonst identische Regressionen wurden auch nur für die Gruppe der im Ausland geborenen Migrant*innen (also ohne zweite Migrationsgeneration) im Betriebsrat durchgeführt, ebenso wie auch nur für die Betriebsratsmitglieder zweiter Migrationsgeneration. Die Befunde sind vergleichbar mit den hier dargestellten.

TABELLE 2

Einflussfaktoren auf die Anzahl der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund im Betriebsrat (abhängige Variable)

Negatives Binomialmodell mit marginalen Effekten und robusten Standardfehlern (in Klammern)

	AME	
Anteil Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Betrieb quadriert	0,0540***	(0,00525)
	-0,000411***	(0,0000634)
Anzahl Betriebsratsmitglieder	0,0635***	(0,00760)
Westdeutschland	0,685***	(0,153)
Tarif		
Kein Tarif	Ref.	
Branchentarif	0,0620	(0,0818)
Haustarif	-0,0638	(0,106)
Branchen- und Haustarif	-0,162	(0,110)
Branche		
öffentliche Dienstleistungen	Ref.	
Bergbau / Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe und ohne Investitionsgüter	0,142	(0,126)
Investitionsgüter	0,226	(0,126)
Baugewerbe	-0,277	(0,222)
Handel	0,0444	(0,113)
Verkehr und Lagerei / Gastgewerbe	0,0531	(0,166)
Information und Kommunikation	0,0122	(0,196)
Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,149	(0,203)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,167	(0,124)
Sonstige Branchen	0,0442	(0,170)
Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter Beschäftigten	0,00379**	(0,00138)
Anteil der Frauen im Betrieb	0,00201	(0,00171)
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	-0,00292	(0,00189)
Anteil der Minijobber bis 450 €	-0,00205	(0,00362)
Anteil der befristet Beschäftigten	-0,00191	(0,00276)
Anteil der Leiharbeitskräfte	-0,00214	(0,00307)
Anteil der un-/angelernten Beschäftigten	0,00541***	(0,00144)
Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren	0,00281	(0,00206)
Einschränkung der Beteiligungsrechte des BR durch Arbeitgeber	0,204*	(0,0854)
Betrieb ist inhabergeführt	-0,104	(0,0700)
Konstante	-1,053***	(0,189)
N	1836	
Pseudo R ²	0,149	

Signifikanzniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2017, gewichtete Angaben

WSI Mitteilungen

Befunde darauf hin, dass mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit steigt, ein Betriebsratsmandat innezuhaben (Behrens 2009b), während sich befristete Beschäftigungsverhältnisse als Bremsklotz für eine mögliche Betriebsratskarriere erweisen (Emmmer/Brehmer 2019; Behrens 2021). Zwar hat die Einführung einer Geschlechterquote ins Betriebsverfassungsgesetz (2001) die Präsenz von Frauen im Betriebsrat nachhaltig verbessert, jedoch konnte die Repräsentationslücke bis heute nicht vollständig geschlossen werden (Emmmer/Brehmer 2019; Baumann et al. 2017).

Neben dem Alter (Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren), dem Geschlecht (Anteil von Frauen im Betrieb), der formalen Qualifikation (Anteil der un- und angelernten Beschäftigten) und Befristungen (Anteil der befristet Beschäftigten) kontrollieren unsere Schätzungen eine Reihe weiterer Formen atypischer Beschäftigung: die jeweiligen Anteile von Teilzeitbeschäftigten, Minijobber*innen bis 450 €⁸ und Leiharbeitskräfte.

Als Ausdruck des Verhältnisses zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, welches neben Konfliktpotenzialen im Betrieb auch die Mitbestimmungsqualität ausdrückt, haben wir die Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats durch den Arbeitgeber in das Modell aufgenommen. Diese Variable nimmt den Wert „1“ an, wenn die befragten Betriebsräte angeben, es sei „häufig“ vorgekommen, dass der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu behindern versucht. Das Schätzmodell kontrolliert weiterhin, ob der Betrieb von dem Inhaber/der Inhaberin selbst oder aber einem angestellten Management geführt wird („1“, wenn inhabergeführt), da frühere Studien auf diese besondere Bedeutung der Betriebsleitung für die betrieblichen Arbeitsbeziehungen hingewiesen haben (Jirjahn/Mohrenweiser 2015).

Schließlich berücksichtigt wird der Einfluss der Branche (mit „öffentliche Dienstleistungen“⁹ als Referenzkategorie) und die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder im Gremium, in welcher sich letztlich auch die Betriebsgröße ausdrückt. Ferner ist eine dichotome Variable aufgenommen, die die Lage der Betriebe in Westdeutschland anzeigt.¹⁰

Verwendet haben wir eine negative Binomialregression mit robusten Standardfehlern und marginalen Effekten, um die Beziehung zwischen der Anzahl der BR-Mitglieder mit Migrationshintergrund und den erklärenden

8 Zum Erhebungszeitpunkt entsprach dies der Einkommensgrenze für Minijobs.

9 Der öffentliche Dienst im engeren Sinne (öffentliche Rechtsform, Personalräte) ist nicht enthalten. Die Branche „öffentliche Dienstleistungen“ enthält die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) und Sozialwesen (ohne Heime), sofern diese Organisationen privatrechtliche Rechtsformen haben.

10 Um die jeweilig stark abweichende Migrationsgeschichte in Ost- und Westdeutschland sowie die erst später erfolgte Übertragung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Ostdeutschland abzubilden, haben wir neben dem Modell für ganz Deutschland jeweils auch getrennte Modelle für Betriebe in Ost- und Westdeutschland geschätzt. Da die Befunde aller Modelle ähnlich sind, wird hier nur das gesamtdeutsche Modell dargestellt.

Variablen zu untersuchen. Das Modell eignet sich, um diskrete Zählvariablen als abhängige Variablen zu untersuchen (Long/Freese 2014). Wegen Überdispersion (d.h. die Varianz der abhängigen Variable ist höher als der Mittelwert) nutzen wir keine Poisson-Regression. Robuste Standardfehler wurden verwendet, um validere statistische Tests zu gewährleisten. Als Schätzverfahren kommt die Maximum-Likelihood-Methode zum Einsatz. Die Effekstärken werden mit durchschnittlichen marginalen Effekten (AME) dargestellt, Standardfehler stehen in Klammern in der jeweiligen Zeile.

Schätzergebnisse

Durchgängig positive Koeffizienten (signifikant auf dem 1-Promille Niveau) ergeben sich für die Variablen „Anteil Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Betrieb“, der quadrierten Variante dieser Angabe und „Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder“, was zu erwarten war. Mit dem Anteil von Migrant*innen in der Belegschaft steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass Migrant*innen in den Betriebsrat gewählt werden, es liegt jedoch kein linearer Zusammenhang vor, wie der quadrierte AME zeigt. Hinter den positiven Koeffizienten für die Gesamtzahl der BR-Mitglieder verbirgt sich ein eher technischer Zusammenhang: Gemäß der Devise, dass die Flut alle Boote hebt, nimmt mit steigender Gremiengröße auch die Wahrscheinlichkeit zu, dass sich überhaupt Migrant*innen unter diesen Gremienmitgliedern finden. Der Koeffizient ist *nicht* dahingehend zu interpretieren, dass mit steigender BR-Größe (und somit Beschäftigtenzahl im Betrieb) die Repräsentanz von Migrant*innen im Betriebsrat verbessert wird. Wie in *Tabelle 1* dargestellt, sinkt die Vertretungsquote (relative Repräsentanz in Abhängigkeit vom Anteil in der Belegschaft) von Migrant*innen im Betriebsrat mit steigender Gremiengröße in der Tendenz sogar.

Von einer Ausnahme abgesehen generieren weder die in die Schätzungen einbezogenen erwerbsbiografischen Merkmale noch die Branchenzugehörigkeit signifikante Assoziationen mit unserer abhängigen Variablen. Lediglich mit der beruflichen Qualifikation findet sich eine Assoziation: Mit steigenden Anteilen von un- und angelernten Beschäftigten im Betrieb steigt die Anzahl der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund. Das dürfte daran liegen, dass es unter un- und angelernten Beschäftigten mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund gibt als in den höher qualifizierten Beschäftigtengruppen. Nun kontrolliert zwar die Regression den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, aber dies geschieht nur auf dem Aggregatniveau für den Betrieb, nicht für jeden Beschäftigten individuell. Zudem dürfte dieser Zusammenhang auch dadurch verstärkt werden, dass bei Betriebsratswahlen Beschäftigte eher Kandidat*innen wählen, die sie persönlich kennen, als solche, die sie nicht oder weniger gut kennen. Wenn nun un- und angelernte Beschäftigte untereinander mehr zusammenarbeiten als mit anderen Beschäftigtengruppen (z.B. in Abteilun-

gen/Arbeitsbereichen), werden auch die Un- und Angelernten ohne Migrationshintergrund anteilig mehr Vertreter*innen mit Migrationshintergrund in den Betriebsrat wählen.

Als bemerkenswert erscheint uns, dass – bei statistischer Kontrolle aller anderen in den Modellen enthaltenen Variablen – viele der in der Industrial-Relations-Forschung etablierten Einflussgrößen wie z.B. Geschlecht, Branche und auch Formen atypischer Beschäftigung in unseren Modellen keine signifikanten Korrelationen produzieren.

Auch die Rolle der Arbeitgeberseite tritt aus unseren Schätzungen recht verhalten in Erscheinung. So erweist sich die Variable „Inhaberführung“ als nicht signifikant, wohingegen wir für den Einfluss der Variablen „Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats“ einen signifikant positiven Zusammenhang vorfinden. Geben Betriebsräte an, dass sie bei der Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte behindert werden, ist auch die Anzahl der Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund im Gremium höher. Wo Ursache und Wirkung liegen, oder ob sich hier ein dritter, nicht kontrollierter Zusammenhang (z.B. über bestimmte Sub-Branchen, in denen es sowohl viel migrantische Beschäftigung als auch eine besonders konfliktäre Mitbestimmung gibt) zeigt, kann von uns nicht abschließend ermittelt werden.

Wie sich bereits in der deskriptiven Statistik andeutete, finden wir einen signifikant positiven Zusammenhang mit der Variablen „Westdeutschland“. Anders formuliert: Liegt ein Untersuchungsbetrieb in Ostdeutschland, ist die Anzahl der Migrant*innen im Betriebsrat unterdurchschnittlich.

Schließlich erweist sich der Einfluss des gewerkschaftlichen Organisationsgrades unter den Beschäftigten als signifikant und positiv. Verfügt die Gewerkschaft über eine starke Verankerung in den Belegschaften der Untersuchungsbetriebe, steigt auch die Wahrscheinlichkeit deutlich an, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Betriebsrat aktiv sind. Wir vermuten, dass dieser Zusammenhang über das Wahlverfahren moderiert wird. Liegt für die Wahl nur eine einzige Kandidat*innenliste vor, so erfolgt die Wahl als Persönlichkeitswahl. Als gewählt gelten (unter Wahrung der Geschlechterquote) jene Kandidat*innen mit den meisten Stimmen, in der Reihenfolge der erzielten Stimmen. Konkurrieren hingegen zwei oder mehr Wahllisten gegeneinander, so gilt die abgegebene Stimme nicht einer Einzelperson, sondern der gesamten Liste. Listen kommen bei der Verteilung der Betriebsratssitze gemäß ihrem Stimmenanteil bei der Wahl zum Zuge, Kandidat*innen gemäß ihrer Positionierung auf der Wahlliste. Stellen Gewerkschaften eine dieser Listen auf, so haben sie es in der Hand, wie prominent sie Mitglieder mit Migrationshintergrund auf der Liste platzieren wollen, und bestimmen daher entscheidend über die konkrete Zusammensetzung des Betriebsratsgremiums mit. Leider liegen uns in dem hier verwendeten Daten-

satz keine Angaben zur Anzahl der kandidierenden Listen vor, sodass wir nicht ausschließen können, dass sich der Einfluss einer stark in der Belegschaft verankerten Gewerkschaft auch direkt auf die Repräsentanz von Migrant*innen auswirkt.

6 Fazit

Wie wir eingangs berichtet haben, führen eine Reihe von Studien die Repräsentanz von Migrant*innen in den nationalen Systemen der industriellen Beziehungen auf Kontextfaktoren und Institutionen zurück (Kranendonk / de Beer 2016; Marino et al. 2015; Bedaso et al. 2022), ohne hierbei allerdings eine einheitliche Kausalrichtung feststellen zu können. So gehen beispielsweise Kranendonk und de Beer (2016) davon aus, dass sich korporatistische Systeme eher hemmend auf die Organisationsneigung von Migrant*innen auswirken, während Bedaso et al. (2022) zu dem Schluss gelangen, dass (deutsche) Betriebsräte als eine der Kerninstitutionen solcher korporatistischen Systeme den Gewerkschaftsbeitritt von Migrant*innen eher unterstützen und fördern.

Wie unsere eigenen Untersuchungen belegen, kommt es weniger auf die Institutionen selbst an, sondern auf die konkrete Vernetzung ihrer einzelnen Komponenten und die dadurch generierten Wechselwirkungen zwischen Gewerkschaft und betrieblicher Mitbestimmung. So ist für das deutsche „duale“ System der Interessenvertretung unter dem Stichwort „symbiotisches Verhältnis“ zwar wiederholt darauf hingewiesen worden, wie sehr einzelne Elemente aufeinander bezogen und miteinander verschränkt sind, unsere Analyse der Repräsentanz von Migrant*innen in den Betriebsratsgremien verweist hier allerdings auf die Bedeutung der Stützung von außen. So ist der „soziale Tausch“ innerhalb des dualen Systems – also die gewerkschaftliche Betreuung, Schulung und Beratung im Tausch gegen Mitgliedergewinnung – zwar weiterhin von großer Bedeutung. Ohne eine starke Verankerung der Gewerkschaften in den betrieblichen Belegschaften erweist sich die politische Gestaltungskraft der Betriebsräte jedoch als begrenzt. Wie unsere Schätzergebnisse zeigen, bedarf es einer soliden gewerkschaftlichen Mitgliederbasis, um Migrant*innen den Weg in den Betriebsrat zu ebnen. Die Klärung der Frage, ob diese gewerkschaftliche Unterstützung in Form der prominenten Platzierung von Migrant*innen auf den gewerkschaftlichen Wahllisten oder auf anderem Wege wirksam wird, muss zukünftiger Forschung vorbehalten bleiben. Unsere Befunde belegen allerdings, dass sich Gewerkschaften als wichtige Stütze für die politische Verankerung der Betriebsratsarbeit erweisen. Während in der Debatte um das duale System prominent auf die institutionell verankerte Separierung von Konfliktsphären verwiesen wurde (Müller-Jentsch 1979), welche letztlich auch eine „Institutionalisierung des Klassenkonflikts“ (Teschner 1977, S.3) befördere, verweisen unsere Befunde auf die weiterhin bestehende große Bedeutung von Gewerkschaften als Impulsgeber der Betriebspolitik. So kommt ihnen weiterhin die Rolle der betrieblichen Mobilisierung zu: Mobilisierung erfolgt hier nicht allein im Kontext der gewerkschaftlichen Tarifrunden und des Aufrufs zum Streik, sondern darüber hinaus auch zur Durchsetzung politischer Ziele wie der gleichberechtigten Teilhabe von Migrant*innen am gesellschaftlich-politischen Leben. ■

LITERATUR

- Alberti, G. / Però, D.** (2018): Migrating Industrial Relations: Migrant Workers' Initiative Within and Outside Trade Unions, in: *British Journal of Industrial Relations* 56 (4), S. 693–715
- Baumann, H. / Brehmer, W. / Hobler, D. / Klenner, C. / Pfahl, S.** (2017): Frauen und Männer in Betriebsräten: Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 34, Januar 2017, Düsseldorf
- Bedaso, F. J. / Jirjahn, U. / Goerke, L.** (2022): Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role? Institute for Labour Law and Industrial Relations in the European Union (IAAEU): IAAEU Discussion Paper Series in Economics No. 03/2022, Trier
- Behrens, M.** (2021): Fluktuation in Betriebsratsgremien, in: *WSI-Mitteilungen* 74 (4), S. 284–295, DOI: 10.5771/0342-300X-2021-4-284
- Behrens, M.** (2009a): Still Married after all these Years? Union Organizing and the Role of Works Councils in German Industrial Relations, in: *Industrial & Labor Relations Review* 62 (3), S. 275–293
- Behrens, M.** (2009b): Unterscheiden sich Mitglieder von Betriebs- und Personalräten vom Rest der Belegschaften?, in: *Industrielle Beziehungen* 16 (4), S. 303–326
- Behrens, M. / Brehmer, W. / Zimmer, B.** (2017): Gewerkschaften und Migration, in: *WSI-Mitteilungen* 70 (2), S. 142–148, https://www.wsi.de/data/wsimi_2017_02_behrens.pdf
- Benner, C. / Ghirmazion, F.** (2017): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall – Gewerkschaften und Arbeitswelt als Wegbereiter für Integration, in: *WSI-Mitteilungen* 70 (4), S. 296–300, https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_04_benner.pdf
- Däubler, W. / Kittner, M.** (2020): Geschichte der Betriebsverfassung, Frankfurt a. M.
- El-Kayed, N.** (2016): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall. Projektbericht vom 09.12.2016, Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), Berlin
- Elguth, P. / Kohaut, S.** (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: *WSI-Mitteilungen* 75 (4), S. 328–337, DOI: 10.5771/0342-300X-2022-4-328
- Emmler, H. / Brehmer, W.** (2019): The Composition of German Works Councils. Results from the WSI Works Council Survey, in: Behrens, M. / Dribbusch, H. (Hrsg.): *Industrial Relations in Germany. Dynamics and Perspectives*, WSI-Mitteilungen, Special Issue 2019, Baden Baden, S. 51–72
- Giertz, J.-P. / Maschke, M. / Werner, N.** (2016): Mitbestimmung als notwendige Bedingung für Integration. Hans-Böckler-Stiftung: MBF-Report Nr. 28, November 2016, Düsseldorf
- Grünell, M. / van het Kaar, R.** (2003): Migration and Industrial Relations, in: *Euro-Observer* 03/2003, Comparative Supplement, S. i-viii
- Hardy, J. / Eldring, L. / Schulten, T.** (2012): Trade Unions Responses to Migrant Workers from the 'New Europe': A Three Sector Comparison in the UK, Norway and Germany, in: *European Journal of Industrial Relations* 18 (4), S. 347–363
- Hassel, A.** (1999): The Erosion of the German System of Industrial Relations, in: *British Journal of Industrial Relations* 37 (3), S. 483–505
- Jirjahn, U. / Mohrenweiser, J.** (2015): Owner-Managers and the Failure of Newly Adopted Works Councils, in: *British Journal of Industrial Relations*, 54 (4), S. 815–845
- Karakayali, S. / Bouali, C.** (2021): Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 228, September 2021, Düsseldorf
- Kranendonk, M. / de Beer, P.** (2016): What Explains the Union Membership Gap between Migrants and Natives?, in: *British Journal of Industrial Relations* 54 (4), S. 846–869
- Kühne, P.** (2000): The Federal Republic of Germany: Ambivalent Promotion of Immigrants' Interest, in: Penninx, R. / Roosblad, J. (Hrsg.): *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe 1960–1993*, New York, S. 39–63
- Long, J. S. / Freese, J.** (2014): *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, 3. Aufl., Texas
- Marino, S. / Penninx, R. / Roosblad, J.** (2015): Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe Revisited: Unions' Attitudes and Actions under New Conditions, in: *Comparative Migration Studies* 3 (1), S. 1–16
- Müller-Jentsch, W.** (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*, 2. Aufl., Frankfurt a. M. / New York

- Müller-Jentsch, W.** (1979): Neue Konfliktpotentiale und institutionelle Stabilität, in: Matthes, J. (Hrsg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979, Frankfurt/New York, S. 185–205
- Niebler, V. / Altenried, M. / Animento, S.** (2023): Der Fragmentierung begegnen. Zur Organisierung migrantischer Reinigungskräfte in der Plattformökonomie, in: WSI-Mitteilungen 76 (4), S. 252–260, DOI: 10.5771/0342-300X-2023-4-252
- Öztürk, N.** (2002): Solidarität und MigrantInnen – Opfer der Globalisierung, in: Kurswechsel 2/2002, S. 50–62
- Penninx, R. / Roosblad, J.** (Hrsg.) (2000): Trade Unions, Immigration, and Immigration in Europe, 1960–1993: A Comparative Study of the Attitudes and Actions of Trade Unions in Seven West European Countries, New York/Oxford
- Penninx, R. / Roosblad, J.** (2000a): Conclusion, in: Penninx, R. / Roosblad, J. (Hrsg.): Trade Unions, Immigration, and Immigration in Europe, 1960–1993: A Comparative Study of the Attitudes and Actions of Trade Unions in Seven West European Countries, New York, S. 183–211
- Pries, L. / Shinozaki, K.** (2015): Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken, in: WSI-Mitteilungen 68 (5), S. 374–382, https://www.wsi.de/data/wsimit_2015_05_pries.pdf
- Schmidt, R. / Trinczek, R.** (1991): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen industrieller Beziehungen, München/Mering, S. 167–199
- Schmidt, W.** (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, in: Industrielle Beziehungen 14 (4), S. 334–356
- Schmidt, W.** (2020): Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität, Bielefeld
- Schulten, T.** (2019): German Collective Bargaining – From Erosion to Revitalization?, in: Behrens, M. / Dribbusch, H. (Hrsg.): Industrial Relations in Germany. Dynamics and Perspectives, WSI-Mitteilungen, Special Issue 2019, Baden-Baden, S. 11–30
- Tapia, M. / Turner, L.** (2013): Union Campaigns as Countermovements: Mobilizing Immigrant Workers in France and the United Kingdom, in: British Journal of Industrial Relations 51 (3), S. 601–622

- Teschner, E.** (1977): Lohnpolitik im Betrieb, Frankfurt a. M. / New York
- Treichler, A.** (1998): Arbeitsmigration und Gewerkschaften. Das Problem der sozialen Ungleichheit im internationalen Maßstab und die Rolle der Gewerkschaften bei der Regulation transnationaler Migration untersucht am Beispiel Deutschlands und der Arbeitsmigration aus der Türkei und Polen, Münster

AUTOR*INNEN

MARTIN BEHRENS, PD Dr., Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende industrielle Beziehungen, Arbeitgeberverbände, betriebliche Mitbestimmung.

@ martin-behrens@boeckler.de

WOLFRAM BREHMER, Dr., Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Betriebs- und Personalratforschung.

@ wolfram-brehmer@boeckler.de

MERLE POHLMMEYER, studiert Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum mit Schwerpunkt auf Management und Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisation.

@ merle-pohlmeyer@boeckler.de