

Karakayali, Serhat; Bouali, Celia

Working Paper

Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung

Working Paper Forschungsförderung, No. 228

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Karakayali, Serhat; Bouali, Celia (2021) : Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung, Working Paper Forschungsförderung, No. 228, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/242952>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 228, September 2021

Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung

Serhat Karakayalı und Celia Bouali

Das Working Paper auf einen Blick

Unter gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten der Metallbranche sind überdurchschnittlich viele Migrant:innen in der betrieblichen Mitbestimmung aktiv. Das Working Paper diskutiert die Ergebnisse einer fallvergleichenden qualitativen Studie, die sich mit den Motiven, Kontextbedingungen und Verläufen migrantischen Engagements in den Strukturen der Mitbestimmung befasst. Sie zeigt, inwiefern Muster der Rekrutierung und Nominierung sowohl mit lebensweltlichen und durch Migration geprägten Erfahrungen als auch mit den durch eine „ethnische Segmentierung“ des Arbeitsmarkts bedingten betrieblichen Dynamiken zusammenhängen.

© 2021 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung“ von Serhat Karakayali und Celia Bouali ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung	8
Methodik.....	11
Ergebnisse.....	17
Fazit & Empfehlungen	41
Literatur.....	47
Autorinnen und Autoren	51

Zusammenfassung

Das hier vorgestellte Forschungsprojekt widmet sich den Determinanten des Engagements migrantischer Aktiver in den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung. Hintergrund sind die Ergebnisse einer Studie, mit der 2016 der Anteil der Mitglieder der IG Metall ermittelt werden sollte, die einen Migrationshintergrund haben. Diese hatte ergeben, dass Migrant:innen mit einem Anteil von ca. 22 Prozent entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung (und den Branchen) in der IG Metall organisiert waren. Mehr noch: Mitglieder mit Migrationshintergrund waren auch überdurchschnittlich oft in den Gremien der Mitbestimmung und der Gewerkschaft engagiert, in aller Regel als Betriebsrat, häufiger noch als Vertrauensperson. Im Anschluss an diese Befunde sind wir in dieser qualitativ angelegten Studie der Frage nach den Motiven für ein solches migrantisches Engagement und dessen Verläufen nachgegangen.

Den Kern der Untersuchung bilden 25 leitfadengestützte, narrative Einzelinterviews, die mit Akteuren aus zwei Betrieben sowie Gewerkschaftsmitarbeiter:innen durchgeführt worden sind. Bei einem der Betriebe handelte es sich um einen Großkonzern der Automobilbranche, bei dem anderen um einen Zulieferbetrieb. Aufgrund der branchenspezifisch vielen Querverbindungen zwischen Vertrauenskörper und Betriebsrat sowohl in der Arbeit der Gremien als auch in der Wahrnehmung und den Engagementverläufen der Befragten wurden neben Betriebsratsmitgliedern auch Vertrauensleute befragt.

Migrantisches Engagement im Rahmen der Mitbestimmungsstrukturen, so kann man festhalten, ist sowohl durch Erfahrungen im Kontext von Migrationsregimen geprägt als auch durch betriebliche Rahmenbedingungen. Es ist nicht verwunderlich, dass diese beiden Dimensionen sich überschneiden, denn insbesondere in Westeuropa operieren Rekrutierungssysteme wie das der sogenannten „Gastarbeit“ im Sinne einer „differentiellen Inklusion“ (Mezzadra/Neilson 2013), d. h. sie resultieren in dem, was seit den 1970er Jahren als ethnische Segmentierung des Arbeitsmarkts bezeichnet wird. Diese besteht sowohl als zwischenbetriebliche Segmentierung entlang der Wertschöpfungskette (zwischen Großkonzern und Zulieferbetrieb) als auch innerbetrieblich zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen.

In unseren Recherchen zur historischen Emergenz des migrantischen Engagements im Kontext der Mitbestimmung sind wir oft auf die Figur der „Gewerkschaft als politischer Heimat“ gestoßen. Anders als familiäre oder kollegiale Formen der Gemeinschaft erscheint die gewerkschaftliche Gemeinschaft als weniger prekär, weil sich die Intensität der Zugehörigkeit scheinbar durch das Engagement „erarbeiten“ lässt. Dies wird auch mit

anderen Formen der Zugehörigkeit kontrastiert, aus denen Migrant:innen ausgeschlossen werden, insbesondere der nationalen.

Dass die bundesdeutschen Gewerkschaften zu einem Ort migrantisch Engagements wurden hat seinen historischen Ursprung in zunächst in Form wilder Streiks geäußerten Protesten. Hierauf reagierten die Gewerkschaften ambivalent. Die Mobilisierung und der Druck, den die migrantischen Arbeiter:innen aufbauten, war letztlich jedoch Anlass für ein zunehmendes Bemühen um ihre Integration in gewerkschaftliche Strukturen. Diese Geschichte der Kämpfe migrantischer Arbeiter:innen bildet bis heute das Fundament für die gewerkschaftliche und betriebsrätliche Aktivität migrantischer Arbeiter:innen heute.

Der betriebliche Kontext bildet den wesentlichen Referenzrahmen für das Engagement der in unserer Studie Befragten. Der Engagementverlauf ist also auch geprägt durch die Stellung des Betriebs in Produktionssystemen, die wirtschaftliche Lage des Betriebs, das Betriebsmanagement, die innerbetrieblichen Organisationsmodelle, die Zusammensetzung der Belegschaft sowie eine mit all diesen Faktoren verbundene betriebliche Mitbestimmungsdynamik. Diese kann durch verschiedene Konfliktkonstellationen (mit der Betriebsleitung, um Abläufe im Produktionsprozess oder mit Kolleg:innen und insbesondere Vorgesetzten) geprägt sein, die jeweils einen Ausgangspunkt für das „Aktivwerden“ in Betriebsrat und Vertrauenskörper bilden können.

Wie die Befragten die betrieblichen Strukturen und Dynamiken erleben und wie sie damit umgehen, ist u. a. durch ihre betriebliche Position und subjektiven Ressourcen geprägt. Der Migrationshintergrund der Interviewten spielt dabei insofern eine Rolle, als dass Prozesse ethnischer Segmentierung sich auf betriebliche Positionen und Rassismuserfahrungen auswirken und damit auch die subjektiven Ressourcen beeinflussen bzw. moderieren.

Oft – wenn auch nicht immer – bilden also betriebliche Konfliktkonstellationen den Ausgangspunkt für den Einstieg in die Betriebsrats- oder Vertrauenskörperarbeit. Ein solcher Einstieg kann verschiedene Formen annehmen: Unter den von uns Befragten gab es zwar auch Aktive, deren Engagementkarriere mit einer auf Eigeninitiative beruhenden Bewerbung begann. Die meisten Befragten beschreiben allerdings einen Nominierungsprozess als „Aktivierungsmoment“ für ihr Engagement, d. h. sie werden durch Kolleg:innen zur Kandidatur aufgefordert.

In einer Variante der Nominierung geht die Aufforderung von in solchen Ämtern bereits aktiven Kolleg:innen aus. Diese Form der Rekrutierung geht oft mit einem individuellen Mentoring einher. Mentor:innen sind dabei häufig selbst Beschäftigte mit Migrationsgeschichte. Man könnte hier von migrantischen „Rekrutierungsketten“ sprechen, über die der Zugang zu

einem einmal „erkämpften“ Raum in den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung weitergegeben wurde.

Eine Nominierung kann auch aus der Belegschaft hervorgehen. Solche kollektiven Nominierungen werden von einer unbestimmten Zahl von Kolleg:innen ausgesprochen, die die jeweilige Person ermutigen bzw. auffordern, sich zur Verfügung zu stellen. Häufig bestanden bereits eine informelle Vertretungs- bzw. Führungsrolle der Nominierten. Sie waren Ansprechpartner:innen für Kolleg:innen, hatten bei Konflikten eine Schlichtungsrolle eingenommen oder gemeinsame Anliegen Vorgesetzten gegenüber vorgetragen.

In Betrieben mit einem hohen Anteil von Migrant:innen der ersten Generation kommen solche inoffiziellen Vertretungsrollen auch in Konstellationen zustande, wo damit eine Art „Sprachmittlungsrolle“ verbunden ist. Der Nominierte ist in solchen Fällen auch dadurch qualifiziert, dass er aufgrund seiner Sprachkenntnisse in der Lage ist, die Anliegen eines großen Teils der Belegschaft überhaupt zu rezipieren und an die Betriebsleitung bzw. in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung zu kommunizieren.

Kollektive Nominierungsprozesse können außerdem auch oppositionelle Kandidaturen zu den jeweils amtierenden Beschäftigtenvertreter:innen hervorbringen. Vor dem Hintergrund von Strukturen innerbetrieblicher ethnischer Segmentierung und der entsprechend ungleichen Betroffenheit von Restrukturierungsmaßnahmen wäre es denkbar, dass diese Dynamik auch eine spezifisch migrantische Prägung haben könnte.

In einer der Fallstudien stießen wir auf die Existenz verschiedener Listen einer Gewerkschaft entlang der Aufteilung der Belegschaft in migrantische und deutsche Arbeiter:innen. Historische Studien verweisen darauf, dass nach der Novellierung des BetrVG 1972 migrantische Arbeiter:innen einer mangelnden Repräsentation auf Gewerkschaftslisten mitunter durch eigene Listen begegneten. Getrennte Listen können also Ausdruck von Exklusionsprozessen sein.

Darüber hinaus merkt Pühretmayer in Bezug auf die grundsätzlichere Frage der Interessensvertretung durch migrantische und nicht-migrantische Betriebsräte an, dass aus verschiedenen Studien bekannt ist, „dass ethnische Arbeitsteilung im Betrieb auch zur Ethnisierung der Beziehungen zwischen den Beschäftigten führt“ (Pühretmayer 2000, S. 74 mit Verweis auf Freyberg 1996, 1997). Dies kann sich bei Gremienwahlen sowie in Arbeitsteilungen und Hierarchien in den Gremien niederschlagen. Eine weitere Interpretation der Listenaufteilung in unserer Fallstudie wäre also, dass sich darin die ethnische Segmentierung im Betrieb widerspiegelt. In jedem Fall verweist der Sachverhalt auf den komplexen Zusammenhang von Migrationsprozessen, Produktionsstrukturen und den damit verbundenen betrieblichen Dynamiken.

Während im Zuge der Nominierung durch Funktionäre der Mitbestimmung oder gewerkschaftliche Akteure zunächst im Vordergrund steht, ob die Person für die Vertretung der Belegschaftsinteressen allgemein geeignet ist, setzt die Herausbildung einer spezifisch auf die Mitbestimmungsstrukturen ausgerichteten Motivation bei den Nominierten erst mit Antritt des Amtes ein. Bis zu diesem Zeitpunkt besitzen die allermeisten Engagierten nur sehr oberflächliche Kenntnisse der mit dem Amt verknüpften Tätigkeiten und deren rechtlichen Rahmenbedingungen.

Hier spielen die von der Gewerkschaft (IG Metall) angebotenen Seminare für Betriebsrats- und Vertrauenskörperarbeit eine zentrale Rolle. In diesen Schulungen werden nicht nur die formal-rechtlichen Bedingungen der Arbeit, sondern darüber hinaus Werte vermittelt, mit denen die Engagierten ihren neuen Aufgaben in den Kontext der industriellen Beziehungen einordnen können. Viele Engagierte sprechen vor diesem Hintergrund von einem „Aha-Erlebnis“, mit dem bislang erlebte betriebliche Konflikte und Probleme verstehbar werden, einen Sinn erhalten.

Den Beitrag der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit haben wir v.a. vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Exklusionserfahrungen analysiert. Die dadurch vermittelten positiven Bildungserfahrungen sind mit Anerkennung und Aufstieg assoziiert – in manchen Fällen lassen sie sich auch in beruflichen Weiterqualifizierungserfahrungen umsetzen. Mentoringbeziehungen – oft als Fortsetzung von Rekrutierungsbeziehungen – lassen sich ebenso im Sinne einer Bildungsarbeit verstehen, mit der Arbeiter:innen mit Migrationshintergrund ermöglicht wird, Qualifikationen und Wissen zu erwerben, welche ihnen auf anderen Bildungswegen versperrt waren.

Die Besonderheiten migrantischen Engagements hängen intrinsisch mit der sozialen Position zusammen, die eine Kategorie wie der Migrationshintergrund anzeigt und hinter der sich gesellschaftliche Prozesse und Strukturen verbergen, die entlang dieser Kategorie Ungleichheit hervorbringen und zementieren: prekarisierende Migrationsregime, Arbeitsmarktsegmentierungen, Exklusion und Diskriminierung im Bildungssystem, und rassistische Debatten und Bewegungen. Migrantisches Engagement in den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung entwickelt sich in Auseinandersetzung mit diesen Prozessen und Strukturen und weist insofern über den Betrieb hinaus.

Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung

Am Anfang dieser Studie stand eine ähnliche Frage wie die, die sich die Verantwortlichen in den statistischen Behörden dieses Landes zu Beginn dieses Jahrhunderts gestellt hatten. Über sehr lange Zeit hatte man auf Seiten des Bundesamts für Statistik und den entsprechenden Landesbehörden und damit auch in weiten Teilen der Migrationsforschung das Migrationsgeschehen in erster Linie durch die Kategorie „Ausländer:in“ abbilden können. In der Regel besaßen Migrant:innen keine deutsche Staatsbürgerschaft.

Spätestens mit der Reform des Staatsbürgerschaftsrechtes von 2000 zeichnete sich indes ab, dass man auf diese Weise bestimmte Teile der Migrationsbevölkerung nicht mehr erfassen würde können. Wer seit dem Jahre 2000 in Deutschland geboren wurde, besaß automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit – zudem stieg die Zahl der Einbürgerungen. Auf diese Entwicklungen reagierte das Bundesamt mit der Einführung einer neuen und gegenwärtig umstrittenen statistischen Kategorie, dem Migrationshintergrund. Sie bezeichnet Menschen, die – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft – mindestens einen Elternteil besitzen, der eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft besitzt (oder im Falle einer Einbürgerung zuvor besessen hatte).

Kritiker:innen der Kategorie haben eingewandt, dass mit einer solchen Erfassung eine Markierung, wenn nicht Stigmatisierung von Menschengruppen einhergehe – denn die Tatsache, dass die Eltern einst eingewandert sind, rechtfertige eine solche Etikettierung nicht für Personen, die in Deutschland sozialisiert wurden. Dem halten Befürworter:innen entgegen, dass die Erfassung des Merkmals insofern relevant bleibt, als sich Angehörige dieser Population in vielerlei Hinsicht – etwa in Bezug auf, Einkommen, Vermögen oder Bildung von der Gesamtbevölkerung unterscheiden – Differenzen, die auch über den Generationenwechsel weitergegeben werden können. Daher bietet eine statistische Erfassung auch die Chance, die gesellschaftlichen Mechanismen freizulegen, die diese Differenzen hervorbringen (Fachkommission Integrationsfähigkeit November 2020).

Ausgangspunkt des Forschungsprojekts, deren Ergebnisse wir hier darlegen werden, war eine Studie, mit der 2016 der Anteil der Mitglieder der IG Metall ermittelt werden sollte, die einen solchen Migrationshintergrund besitzen. Es handelt sich bis heute um die erste repräsentative Erhebung bei einer zivilgesellschaftlichen Organisation und ist dem Engagement der für Migration zuständigen Vorstandsabteilung zu verdanken. Die Schwierigkeit, vor der die IGM stand ist indes paradigmatisch, denn

dass Organisationen in aller Regel nicht wissen können, ob ihre Mitglieder über dieses Merkmal verfügen, ist strukturell bedingt und hat mit der wechselvollen Geschichte der Migrationspolitik in Deutschland zu tun.

Wie viele andere Organisationen hat auch die IG Metall über Jahrzehnte hinweg allenfalls die Nationalität ihrer Mitglieder registriert – im Normalfall beim Eintritt. Mit den Erleichterungen bei den Einbürgerungsgesetzen und dann der Reform des Staatsbürgerschaftsrechts werden als „Ausländer“ kategorisierte Mitglieder weiter erfasst, eingebürgerte oder seit 2000 in Deutschland geborene, aber nicht mehr. Dies wäre wohl auch legitim, wenn mit einer Einbürgerung alle mit der Migration assoziierten Benachteiligungen verschwinden würden. Im Kontext der beiden mitgliederstärksten deutschen Gewerkschaften kommt ein weiterer Faktor hinzu: Sowohl bei der IG Metall, als auch bei ver.di existieren seit Jahrzehnten Strukturen migrantischer Repräsentation, deren relativer Einfluss innerhalb der Gewerkschaft auch mit der Anzahl der in die Gruppe der Migrant:innen fallenden Mitglieder zusammenhängt.

Vor diesem Hintergrund ist die eingangs erwähnte Kontroverse um die Erfassung noch um eine Perspektive zu erweitern. Mit der Bezeichnung und Identifikation der Gruppe kann eine negative Etikettierung einhergehen, aber ebenso wohl kann sie mit Ressourcen und einem Zuwachs an Handlungsmacht korrelieren. Wie ein besonders hoher (oder geringer) Anteil jeweils bewertet wird, steht indes nicht von vorneherein fest, sondern ist politisch umkämpft.

Während ein besonders hoher Anteil ohnehin zum Standardrepertoire völkisch-nationaler Überfremdungsrhetoriken gehört, könnte ein zu gering ausfallender Anteil entweder bedeuten, dass die Organisation diesen Personenkreis nicht ausreichend berücksichtigt bzw. dass es diskriminierende Strukturen in der Praxis der Mitgliedergewinnung gibt. Es könnte aber auch umgekehrt bedeuten, dass Migrant:innen den für die Gewerkschaftsmitgliedschaft und das betriebliche Engagement nötigen Gemeinschaftssinn nicht aufbringen, wie bereits Michael Piore's These von den Arbeitsmigrant:innen als v.a. ökonomisch motivierten Akteuren nahelegt (Piore 2009 [1979]). Daher kann es für eine Gewerkschaft auch riskant sein, den Anteil jener Mitglieder zu bestimmen, die zuvor als „Ausländer“ geführt wurden.

Die IG Metall ist dieses Wagnis eingegangen, sodass 2016 von Foroutan et al. (2017) erstmals in der deutschen Migrations- und Gewerkschaftsforschung der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund in einer großen deutschen Mitglieder-Organisation erhoben werden konnte.

Diese Befragung und ihre Ergebnisse bilden den Ausgangspunkt der vorliegenden Studie. Erhoben wurde telefonisch, per Brief und online aus einer Zufallsstichprobe unter den ca. 2 Mio. Mitgliedern.¹

Sowohl der Auftraggeber als auch die beteiligten Forschenden vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung an der HU Berlin waren von den Ergebnissen überrascht: Nicht nur waren Migrant:innen mit einem Anteil von ca. 22 Prozent entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung (und den Wirtschaftssektoren) in der IG Metall organisiert, Mitglieder mit Migrationshintergrund waren auch überdurchschnittlich oft in den Gremien der Mitbestimmung und der Gewerkschaft engagiert, in aller Regel als Betriebsrat, häufiger noch als Vertrauensperson (vgl. Foroutan et al. 2017).

Diese unerwartet hohe Beteiligung warf neue Fragen für die Forschung auf. Denn einerseits wurde in der Literatur immer wieder auf fortbestehende strukturelle und betriebliche Diskriminierungen, andererseits auf die ausgleichenden Effekte des „betrieblichen Universalismus“ (Schmidt 2007) hingewiesen. Mit den Ergebnissen der Studie über den migrantischen Anteil in der Mitgliedschaft der IGM ergab sich nun aber die Frage nach den möglichen Spezifika migrantischen Engagements und danach, wie dieses sich im Rahmen der Strukturen betrieblicher Demokratie auf Diskriminierungspraktiken in der Arbeitswelt auswirkt.

Es geht also darum, Determinanten des betrieblichen Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund zu identifizieren. Anhaltspunkte für die Ausdifferenzierung dieser Forschungsfrage liefern wiederum Daten aus der oben genannten Erhebung. Sie zeigt, dass es deutliche Unterschiede in Bezug auf die spezifischen Felder von Diskriminierung und Partizipation zwischen der Gruppe der Einwanderer erster und zweiter Generation gibt.

Sie zeigt auch, dass Migrant:innen insgesamt weniger häufig in leitenden Positionen anzutreffen sind. Dies könnte darauf verweisen, dass sich Strukturen der betrieblichen Diskriminierung in Organisationen der Interessenvertretung teilweise reproduzieren. Wir sind daher auch der Frage nachgegangen, welche strukturellen, organisationalen und betrieblichen, sowie außerbetrieblichen Faktoren es sind, die zu einem Engagement in der betrieblichen Mitbestimmung führen und ob dieses Engagement sich in der Praxis von dem der Arbeiter:innen ohne Migrationshintergrund in Bezug auf Thematiken wie Diversität und Diskriminierung unterscheidet.

Anstoßgebend könnten sowohl von betrieblicher Seite initiierte Maßnahmen sein, durch Interessenvertretungen angestoßene oder durchgeführte Kampagnen, aber auch in außerbetrieblichen Faktoren (etwa der

1 Ausführlich zu Erhebung und Auswertung siehe den Methodenbericht in Foroutan et al. (2017).

politischen Sozialisation der Arbeiter:innen z. B. im Herkunftsland). Die Daten aus der Vorläufer-Studie dienen in diesem Sinne der Thesenentwicklung.

Insbesondere der hohe Anteil von Migrant:innen in den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung hat dieses Feld in den Mittelpunkt der Untersuchung gerückt. Da die uns zur Verfügung stehenden quantitativen Daten über die hohe Beteiligung bzw. das Engagement sich aber auf Branchen beziehen, die den Organisationsbereich der IG Metall betreffen, war es methodisch sinnvoll, auch die qualitative Erhebung auf dieses Feld zu begrenzen. Der Vorteil eines solchen Samplingverfahrens ist, dass die qualitative Erhebung auf valide quantitative Daten aufbauen kann. Für andere Organisationsbereiche existieren dagegen noch keine vergleichbaren Daten.

Aus dem Forschungsstand und den bereits aufgeworfenen Thesen, ergibt sich unsere forschungsleitende Frage nach den Determinanten des Engagements von Arbeiter:innen mit Migrationshintergrund innerhalb der betrieblichen Mitbestimmung. Daraus ergeben sich weitere Fragen: Welche Rolle spielt die gesellschaftliche und auch die betriebliche Sozialisation für diese Prozesse? Gibt es einen Unterschied zwischen partizipativem Handeln zwischen Arbeiter:innen der ersten und zweiten („Einwanderer“-)Generation? Gibt es einen Zusammenhang zwischen einem hohen Engagement von Personen mit Migrationshintergrund und den innerhalb eines Betriebs erlebten oder wahrgenommenen diskriminierenden Praktiken? Welche Motivationen und Handlungsorientierungen stehen hinter Formen der Partizipation?

Methodik

Sampling

Die Entscheidung, zwei Betriebe aus dem Bereich Fahrzeugbau miteinander zu vergleichen ist zunächst dadurch begründet, dass wir – wie oben bereits angeführt – über quantitative Daten verfügen, die bereits Aufschluss über bestimmte relevante Merkmale in dieser Branche liefern. Die Methode des kontrastiven Fallvergleichs erfordert indes auch, dass neben solchen Charakteristika, die eine Vergleichbarkeit gewährleisten auch Merkmale berücksichtigt werden, die für die Fragestellung relevante Unterschiede abbilden. In unserem Fall ist das die Größe des Unternehmens bzw. des Betriebs. Unsere ursprüngliche Annahme war hier, dass Normen der Gleichstellung durch das professionelle Selbstverständnis von

Personalabteilungen vermittelt werden, die entsprechend in Großunternehmen deutlicher ausgeprägt sein könnten als in kleineren Betrieben.

Tatsächlich stellte sich aber heraus, dass andere über die Größe des Betriebs vermittelte Mechanismen für migrantische Engagementverläufe relevant waren, wie wir weiter unten darlegen werden. In beiden Betrieben sind Gremien der Mitbestimmung (Betriebsrat) und der Gewerkschaft (Vertrauenskörper) derart miteinander verknüpft, dass sie in der Wahrnehmung der Beschäftigten und der Aktiven als organisch miteinander verwoben erscheinen, was sich schließlich auch in typischen Engagementverläufen widerspiegelt.

Den Kern der qualitativen Untersuchung bilden 25 leitfadengestützte, narrative Einzelinterviews, die mit Akteuren aus zwei Betrieben sowie Gewerkschaftsmitarbeiter:innen durchgeführt worden sind (samt Pre-Test). Die Erhebung der Daten verlief in vier Feldphasen: In einer ersten Feldphase sind in einem Automobilzulieferbetrieb drei Interviews mit migrantischen Betriebsräten und Vertrauensleuten geführt worden. In einer zweiten Feldphase sind in einem Großbetrieb der Automobilproduktion fünf Einzelinterviews mit Gewerkschaftsmitgliedern und Vertrauensleuten (mit diversen Migrationshintergründen) durchgeführt worden. In der dritten und vierten Feldphase sind insgesamt 15 Interviews mit migrantischen Gewerkschaftsmitgliedern, Vertrauensleuten und Betriebsräten in den beiden Betrieben geführt worden.

Hinzu kamen zwei Interviews mit Seminarleiter:innen der IG Metall sowie einer Personalleiterin, die in einem der untersuchten Betriebe sowohl Betriebsrätin war als auch aktuell Personalchefin ist. Zusätzlich wurden Recherchen im Archiv der sozialen Demokratie durchgeführt sowie Interviews mit historischen Zeitzeugen des migrantischen Engagements im Kontext von Arbeitsmigration und Gewerkschaften.

Das Sample der interviewten „Aktiven“ in den Betrieben setzte sich wie folgt zusammen: Fünf der Befragten waren in den 1960er Jahren geboren, neun in den 1970er Jahren, einer in den 1980er Jahren und zwei in den 1990er Jahren. Auch vor dem Hintergrund der branchenspezifischen Belegschaftszusammensetzung konnten nur wenige Interviews mit Frauen durchgeführt werden, sodass im Folgenden aus Anonymisierungszwecken alle Interviewten mit männlicher Bezeichnung zitiert werden.

Knapp zwei Drittel der Befragten hatten einen türkischen Migrationshintergrund, die anderen hatten italienische, griechische, portugiesische, bosnische und kosovarische Migrationsgeschichten. Zwei der Befragten, die laut amtlicher Definition einen Migrationshintergrund besitzen, identi-

fizierten sich nicht mit dieser Kategorie. Die Befragten mit Migrationsgeschichte gehörten etwa zu gleichen Teilen der „zweiten Generation“ an bzw. waren als Kinder nach Deutschland gekommen.²

Bei den meisten Interviewten ist der Betrieb, in dem die Untersuchung durchgeführt wurde, tatsächlich entweder der einzige oder zumindest der mit Abstand längste berufliche Kontext, in dem sie sich befunden haben. Viele der Befragten hatten im jeweiligen Betrieb entweder bereits ihre Ausbildung absolviert und waren ab diesem Zeitpunkt dort beschäftigt oder waren direkt nach Ausbildungsabschluss in den Betrieb eingetreten. Dies galt sowohl für jüngere Befragte als auch für ältere. Eine solch lange Betriebszugehörigkeit war in den Belegschaften beider Betriebe üblich, was sich u. U. auch auf eine Branchenspezifität zurückführen lässt.

Dieses Charakteristikum ist für die Befragung insofern relevant, als dass Betriebsdauer in zweierlei Hinsicht mit dem Engagement in Verbindung stehen kann. Einerseits ist denkbar, dass das Engagement im Betriebsrat – zumindest in Betrieben, in denen nicht offensiv *union busting* betrieben wird – die Betriebszugehörigkeit verlängert, da es die Bindung an den Betrieb erhöht und einen verstärkten Kündigungsschutz mit sich bringt. Andererseits könnte eine lange Betriebszugehörigkeit bzw. ein betrieblicher Kontext, in dem langfristige Beschäftigungsverhältnisse üblich sind, Engagement erleichtern, weil so die soziale Verankerung in der Belegschaft und die betriebliche Bindung wächst (man ist schlicht auch langfristiger von betrieblichen Strukturen und Dynamiken betroffen und insofern eher dazu animiert, in diese zu intervenieren). Beides lässt sich anhand des hier gegebenen Samples nur schwer untersuchen und muss so in anderen Forschungsarbeiten in den Blick genommen werden.

Die meisten der Befragten waren Produktionsmitarbeiter, sieben hatten sich zum Meister qualifiziert, wobei zum Zeitpunkt des Interviews vier als Meister tätig waren und zwei außerhalb der Produktion. Alle Befragten waren Gewerkschaftsmitglieder. Etwa die Hälfte der Interviewten waren als Vertrauensleute aktiv, davon zwei als Vertrauenskörperleitung. Zwei der Befragten waren als Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen tätig. Etwas mehr als ein Viertel war im Betriebsrat engagiert, wobei zwei als Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende tätig waren.

2 Die Biografien von Menschen, die im Kind- bzw. Jugendalter (auf Veranlassung der Eltern) nach Deutschland migriert sind unterscheiden sich in bestimmten Aspekten von denen die als Erwachsene einwandern aber auch von in Deutschland geborenen Kindern von Einwanderer*innen, u. a., weil sie Sozialisationserfahrungen in (mindestens) zwei nationalen Kontexten erleben. Als Kinder Eingewanderte stehen insofern gewissermaßen zwischen den herkömmlich als 1. und 2. Generationen bezeichneten Kohorten – man könnte von der 1,5ten Generation sprechen.

Die Erhebung des Datenmaterials erfolgte in einem angemessenen Zeitrahmen, besonders wenn man die anfänglich erschwerten Feldzugbedingungen berücksichtigt. Die Zusagen zweier Betriebe in Nord-Rhein-Westfalen wurden kurzfristig zurückgezogen, sodass wir uns umgehend um den Zugang zu neuen Betrieben bemühen mussten. Trotz dieser verzögerten Feldzugänge ist es uns gelungen, die vorgesehene Zahl an Einzelinterviews umzusetzen. Vor diesem Hintergrund wurde aus zeit- und forschungspragmatischen Gründen auf die Durchführung von Gruppeninterviews verzichtet. Die empirische Sättigung ist bereits mit der vorliegenden Interviewzahl erreicht.³

Aus dem Gesamtsample kann angelehnt an das theoretische Sampling (vgl. Glaser/Strauss 1998) im Forschungsprozess eine Auswahl relevanter Fälle für die Analyse vorgenommen werden, woraus sich unterschiedliche Typen von Engagementwerdegängen analysieren lassen. Das Theoretische Sampling der Grounded Theory bedeutet, dass Theoriegenerierung als Prozess verstanden wird, durch den es möglich ist, sozialem Handeln in der Wirklichkeit gerecht zu werden (Glaser/Strauss 1998, S. 41). Die Wahl des theoretischen Samplings der zu untersuchenden Gruppe bedeutet, dass nicht allein Repräsentativität im Vordergrund steht, sondern auch, ob sich neue Erkenntnisse in Bezug auf die Fragestellung ergeben (vgl. Glaser/Strauss 1998, S. 32–33).

Erhebung und Auswertungsmethoden

Bei der Generierung und Auswertung haben wir auf eine Kombination gesetzt, die die unterschiedlichen Dimensionen des Gegenstandes einfangen sollten: Einerseits die subjektiv-biografische Dimension, die in unserem Fall auch immer eine Migrationsgeschichte abbildet, und die strukturell-betriebliche Seite, die quer zu den einzelnen Erfahrungen liegt und diese grundiert. Für die Umsetzung der Interviews bedeutete dies, dass sie semi-strukturiert geführt wurden und damit eine Auswertung im Sinne von Expert:inneninterviews ermöglichten: Das so erhobene Material wurde im Sinne von „Betriebswissen“ der vom im Handlungsfeld agierenden

3 In diesem Zusammenhang soll auf den Aspekt der theoretischen Sättigung verwiesen werden: die Sättigung ist ein Kriterium, das aufzeigt, wann der Samplingprozess abgeschlossen werden kann (vgl. Glaser/Strauss (1998, S. 69)). Aus diesem Grund ist die Anzahl der zu führenden narrativen Interviews nicht exakt festgelegt, sondern offen, da sich im Prozess des Samplings zeigt, sobald vorerst keine neuen Eigenschaften oder Perspektiven auf das Material bezüglich des Erkenntnisinteresses möglich sind. Letztlich ist es das Ziel dieser Fallauswahl nach der Grounded Theory eine umfassende und detaillierte Entwicklung von Theorien, die am Material erarbeitet werden, zu gewährleisten (vgl. Strübing (2014, S. 34)).

Expert:innen interpretiert, womit „im Allgemeinen ein objekttheoretischer Fragen- und Aussagenkomplex“ verbunden ist (Meuser/Nagel 1991, S. 447). Expert:innen geben Auskunft über *tacit knowledge* ihrer Institutionen sowie organisations-spezifische Strukturen, Normen und Diskurse.

Die Interviews wurden mit einem offenen Leitfaden geführt, denn „auch wenn dies paradox klingen mag, es ist gerade der Leitfaden, der die Offenheit des Interviewverlaufs gewährleistet“ (Meuser/Nagel 1991, S. 449). Die Expert:innen werden dann anhand des Leitfadens zum Vorgehen, den Schwierigkeiten, Strategien, Auseinandersetzungen im Handlungsfeld befragt werden.

Die Auswertung solcher Daten richtet sich auf thematische Einheiten, „im Kontext ihrer institutionell-organisatorischen Handlungsbedingungen“ (ebd., 453) und verläuft damit quer zu der Einzelperson der Expertin, die lediglich als „Medium“ der Bereichsanalyse fungiert. Solche thematischen Einheiten werden als typische Vorgehensweisen, typische Konflikte, typische Kompromissformen etc. konzeptualisiert. Es geht also – auch in den leitfadengestützten halboffenen Interviews – darum, Kategorien herauszuarbeiten, in denen das Spezifische des geteilten Wissens verdichtet und explizit gemacht wird – mit dem Ziel einer Systematisierung von Relevanzen, Typisierungen, Verallgemeinerungen und Deutungsmustern.

Zum anderen haben wir uns bei der Auswertung auf Ansätze des interpretativen Paradigmas gestützt. Bei Ansätzen wie z. B. der dokumentarischen Methode (vgl. Bohnsack 2003), der objektiven Hermeneutik (vgl. Oevermann et al. 1979), der Biographieforschung (vgl. Rosenthal 1995; Schütze 1983) liegt die Perspektive dabei auf den Handlungen und Wahrnehmungen des Individuums, deren Sinn verstanden werden soll – wie handeln Menschen und wie lösen sie die praktischen Probleme des Alltags (vgl. Keller 2012, 36 ff.)? Handeln findet im Interaktionsprozess in der sozialen Welt (vgl. u. a. Mead 2017) statt und somit beziehen sich die Fragen interpretativer Forschung nicht nur auf die/den Einzelne:n, sondern auf Problemlösungsstrategien innerhalb gesellschaftlicher Zusammenhänge.

Dies ist für unsere Studie relevant, weil uns die individuellen Problemlösungsstrategien und deren Aushandlung vor dem Hintergrund sozialer Praktiken und Strukturen im Betrieb interessieren. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, welche Problemlösungsstrategien im narrativen Prozess entwickelt werden.

Eine Annahme der soziologischen (Biographie-)Forschung ist, dass Gesellschaft nicht als etwas Statisches gesehen wird, sondern von dynamischen Verläufen geprägt ist, wodurch Wandlungsprozesse oder Brüche in die Analyse einbezogen werden (vgl. Sackmann 2013, S. 10–11). Dies, so Apitzsch und Inowlocki, ist das zentrale Argument gegen den häufig

vorgebrachten Vorwurf, die Biographieforschung drehe sich nur um den Einzelfall bzw. beschränke sich auf die subjektiv repräsentierte Lebenswelt. Demgegenüber steht die Entwicklung der Biographieforschung als soziologische Analyse, die die Einbindung der Biographie in soziale Makrostrukturen aufdeckt und ihren Gehalt rekonstruiert (vgl. 2000, S. 61). Zentrale Frage bei der Erhebung biographischer Interviews ist daher, welche Formen der Interaktion und Partizipation der Subjekte der Migration und der Gesellschaft, in der sie leben zustande kommen, die im Sinne einer produktiven Verhandlung von Krisenerfahrungen verlaufen und letztlich Partizipation begünstigen.

Narrative Interviews (Nohl 2006; vgl. u. a. Schütze 1989, S. 89) sind eine Möglichkeit, die Prozesse und Verläufe von Engagement im Erwerbsleben zu rekonstruieren. So wie die Konstruktion immer auch eine Wirklichkeit schafft und diese durch Tradierung und Wiederholung als Wahrheit scheint, versucht die methodische Rekonstruktion die Strukturmerkmale der narrativen Konstruktion zu untersuchen.

Die narrationsanalytische Perspektive fragt nach dem Zusammenhang, dem Wie der Gestaltung einer Erzählung und versucht, den unbewussten Zusammenhang aus Individuum und Gesellschaft zu rekonstruieren, da die Erzählung mehr ist als nur die Summe aller persönlichen Erlebnisse in chronologischer Reihenfolge oder ein zielgerichteter Erzählverlauf (vgl. Schütze 2016). Aus der Erzählung lässt sich nicht nur die Perspektive auf die Identität der erzählenden Person rekonstruieren, sondern ebenso der Bezug auf die eigene soziale Praxis und auf das alltägliche und professionelle Handeln (vgl. Schütze 2000).

Während die zuerst genannte Auswertungsstrategie im Kontext unserer Studie v.a. dazu dient, die betrieblichen Dynamiken und Bedingungen des Engagements herauszuarbeiten, kommt letztere Strategie bei der Rekonstruktion von Engagementverläufen im Kontext migrationsbiografischer Determinanten zum Einsatz. Es liegt auf der Hand, dass es für die mit diesen Perspektiven verknüpften Ebenen von sozialer Wirklichkeit zahlreiche Kreuzungs- und Überschneidungspunkte gibt, die wir im Verlauf der Analyse auch herauszuarbeiten versuchen. Der nächste Abschnitt behandelt betriebliche Rahmenbedingungen des Engagements (die auch in anderen Abschnitten vorkommen) zunächst einmal mit einem Fokus auf die Formen der Engagement-Rekrutierung, die mit dem Eintritt in einen Betrieb einhergehen.

Ergebnisse

Eintritt in den betrieblichen Kontext und dessen Mitbestimmungsdynamik

Der betriebliche Kontext bildet den wesentlichen Referenzrahmen für das Engagement der in unserer Studie Befragten und so lässt sich ihr Engagementverlauf entlang ihrer „Bewegung“ durch diesen Kontext beschreiben. Das Engagement ist daher auch geprägt von der Stellung des Betriebs in Produktionssystemen, der wirtschaftlichen Lage des Betriebs, dem Betriebsmanagement, den innerbetrieblichen Organisationsmodellen, der Zusammensetzung der Belegschaft sowie durch eine mit all diesen Faktoren verbundene betriebliche Mitbestimmungsdynamik.

Tatsächlich formiert sich schon mit dem Eintritt der Befragten in den Betrieb deren Verhältnis zu den Organen und Dynamiken der betrieblichen Mitbestimmung. Das Zusammenspiel aus (auch durch regionale Wirtschaftsstrukturen geprägten) Praxis der gewerkschaftlichen Geschäftsstellen und relativ autonomen, historisch gewachsenen Betriebskulturen bringt unterschiedliche Rekrutierungs- und Mobilisierungsstrategien in den Betrieben hervor. Dies schlägt sich bereits in der Rekrutierung zur Gewerkschaftsmitgliedschaft nieder.

In einem der beiden untersuchten Betriebe konnte von einer für Großbetriebe typischen, mehr oder minder routinierten oder gar „automatischen“ Rekrutierung gesprochen werden. Beschäftigte, die im Zuge der Ausbildung in den Betrieb eintraten, wurden in den ersten Wochen im Rahmen einer in das Ausbildungsprogramm integrierten kollektiven „Ansprache“ über die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung und gewerkschaftlichen Betriebsarbeit informiert sowie zum Gewerkschaftseintritt aufgefordert. Bei einem der Befragten stellte diese Ansprache bereits den Aktivierungsmoment dar, d. h. den Einstieg in das betriebliche Engagement. Wer keine Ausbildung im Betrieb absolviert hatte, dessen Erstkontakt mit Betriebsrat und Gewerkschaft erfolgte zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags. Hier war es üblich, neben den Einstellungsunterlagen auch einen Mitgliedschaftsantrag zur Unterzeichnung vorzulegen.

Die „automatische“ Rekrutierung scheint einen relativ hohen (formalen) Organisationsgrad hervorzubringen. Hassel und Schroeder verweisen auf einen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße, Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung und gewerkschaftlichen Betriebsarbeit und Dynamiken der Mitgliederwerbung:

„Für die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft der Beschäftigten kommt der Betriebsgröße eine herausragende Rolle zu. [...] Erklärungsfaktoren

dafür sind: Je größer ein Betrieb ist, desto eher gibt es Betriebsräte und Vertrauensleute und damit ein strukturelles Klima, in dem die Mitgliederwerbung einfacher ist.“ (Hasse/Schröder 2018, S. 9)

Auch Befragte, die sich bis zum Zeitpunkt des Interviews kaum mit gewerkschaftlicher oder betriebsratlicher Arbeit befasst hatten, waren auf diese Weise in der Regel Gewerkschaftsmitglieder geworden. Ihre Mitgliedschaft resultierte allerdings nicht in einer „Mobilisierbarkeit“ für gewerkschaftliche Anliegen oder Themen der betrieblichen Mitbestimmung. Die Engagementlaufbahnen der aktiven Befragten im Betrieb weisen ebenfalls darauf hin, dass eine automatische Mitgliedschaftsrekrutierung in der Regel zunächst in eine eher passive Mitgliedschaft mündet und die „Aktivierung“ für betriebliches Engagement einen erneuten Rekrutierungsvorgang erfordert. So schildert einer der Interviewten beispielsweise:

„Der erste Kontakt war in der Lehre, nach einer Woche... [...] wo ich den Vertrag unterschrieben hab, Mitglied zu werden. Dann war stopp, da hatt' ich keinen Kontakt (lacht) mit der Gewerkschaft.“ (B9, S. 11)

Im zweiten Betrieb schien es keinen automatischen Rekrutierungsprozess, sondern vielmehr anlassbezogene Rekrutierungsansprachen im Rahmen betrieblicher Interaktionen zu geben.⁴ Hier fielen deshalb „Mitgliedschaftsrekrutierung“ und der tatsächliche Beginn des betrieblichen Engagements häufiger zusammen oder lagen zumindest näher beieinander. Unabhängig von diesen Unterschieden zeichneten sich beide Betriebe durch einen hohen Organisationsgrad aus. Ein großer Teil der Arbeiter:innen bewegte sich also als Gewerkschaftsmitglied „durch den Betrieb“.

Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Kontext und die Frage der „Aktivierung“

Wenn wir die Frage nach betrieblichem Engagement stellen, also fragen, warum und wie Arbeiter:innen mit Migrationsgeschichte im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung bzw. in der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit aktiv werden, ist dabei nicht das Interesse an einer Intervention in die betriebliche Situation erklärungsbedürftig. Begreift man den Betrieb als

4 In einem Interview wurde jedoch geschildert, dass auch hier mit der Festanstellung im Betrieb eine automatische Aufforderung zum Gewerkschaftseintritt durch den Betriebsrat stattfand. Denkbar wäre, dass Unterschiede in den Schilderungen hier auch unterschiedliche Perioden in der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit abbilden, in denen die Mitgliedschaftsrekrutierung unterschiedlich gehandhabt wurde.

durch Interessensgegensätze strukturierten Raum, also als Kontext, in dem Arbeiter:innen unter den Bedingungen betrieblicher Herrschaft ausgebeutet werden, erscheint zumindest der Wunsch nach einer Veränderung der betrieblichen Erfahrung kaum verwunderlich. Die Frage ist vielmehr, wovon es abhängt, wie die betriebliche Erfahrung reflektiert und wie mit dieser umgegangen wird bzw. unter welchen Umständen die Reflexion und der Umgang mit der betrieblichen Erfahrung im Engagement in Betriebsrat und/oder Vertrauenskörper mündet.

Wir haben in unserer Analyse verschiedene Konfliktszenarien, die in den Erzählungen der Befragten auftraten, als potenzielle Ausgangspunkte für betriebliches Engagement identifiziert und uns gefragt, unter welchen Bedingungen sie tatsächlich dazu wurden. Der retrospektive Vergleich mit einem hypothetisch „alternativen“ Ausgang der erzählten Konfliktverläufe gestaltet sich selbstverständlich schwierig, auch da die Befragten in der Schilderung ihrer Werdegänge diese – entsprechend ihrer aktuellen Selbstwahrnehmung und Erzählagenda – „glätten“ (vgl. Loftus 1999; Murphy et al. 2019). Referenzpunkt sind hier insofern v.a. Berichte von Konflikten vor Beginn der Aktivität in Betriebsrat oder Vertrauenskörper und Reflexionen zum Umgang mit diesen. Darüber hinaus ermöglichten die Kontrastfälle nicht-aktiver Arbeiter:innen den Vergleich von Konfliktverläufen, die in Engagement mündeten und solche, bei denen dies nicht der Fall war. Drei Formen von Konflikten wurden in den Interviews geschildert:

Erste Konfliktkonstellation

Sie betraf die Auseinandersetzung mit der Betriebsleitung allgemein und der Politik des Betriebsrats und der Gewerkschaften diesbezüglich. Dabei formte die Stellung des Betriebs (bzw. des Unternehmens) in den branchenspezifischen Produktionsmodellen bzw. dessen wirtschaftliche Lage die innerbetrieblichen Dynamiken, inklusive der betrieblichen Mitbestimmung. Mit anderen Worten: Die strukturelle Abhängigkeit des Zulieferbetriebs und die damit verbundenen krisenhaften Dynamiken führen zu einem höheren Potenzial für Konflikte auch innerhalb der Belegschaft.

Bei den von uns untersuchten Betrieben handelte es sich bei einem um einen bedeutenden Produktionsstandort eines Großkonzerns und bei dem anderen um einen kleineren Zulieferbetrieb, dessen Fortbestehen vom Zuspruch für begrenzte Zeiträume erteilten Lieferaufträgen abhing. Dies wirkte sich insofern auf die Dynamiken der betrieblichen Mitbestimmung aus, als dass die relativ prekäre Stellung des Zulieferbetriebs die Frage des „Betriebserhalts“ zu einer wesentlichen Größe in den Auseinandersetzungen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung machte (vgl. Doleschal 1989; Roth 1994). Betriebsrat und Vertrauenskörper

schiene entsprechend weniger konfrontativ in ihrem Auftreten und häufiger in eine Art „Co-Management“-Dynamik gedrängt.

Vor diesem Hintergrund können betriebspezifische „Mitbestimmungskulturen“ entstehen, die die betriebliche Erfahrung und somit Engagementmotivationen und -verläufe aktiver Arbeiter:innen mit prägen. Im Fall des Zulieferbetriebs ging es bei dieser Konfliktkonstellation so z. B. um den Verkauf des Betriebs, damit verbundene Stellenstreichungen und die diesbezüglichen Absprachen zwischen Betriebsrat und Management.

Eine „Migrationspezifika“ in dieser Konfliktkonstellation ergibt sich aus Prozessen ethnischer Segmentierungen des Arbeitsmarkts, die in der wissenschaftlichen Literatur zu Arbeitsmigration spätestens seit den 1970er Jahren Gegenstand der Theoriebildung sind (vgl. Dohse 1985; Piore 2009 [1979]). Es gibt zunächst eine Segmentierung entlang der Wertschöpfungskette, im Rahmen derer migrantische Arbeiter:innen häufiger in „ausgliederten“ oder Zulieferbetrieben beschäftigt und deshalb stärker von den angesprochenen Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind. Der auch als „ethnische Unterschichtung“ bezeichnete Vorgang dauert an, noch heute üben „Migrantinnen und Migranten signifikant häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund einfache Tätigkeiten aus [...], die geringer entlohnt werden und stärker körperlich belastend sind.“ (Gundert et al. 2020, S. 10)

In einigen Interviews im Zulieferbetrieb tritt zudem eine weitere Segmentierung zutage: Vor dem Hintergrund der parallelen Entwicklung der betrieblichen Restrukturierungsprozesse und der Dynamik von Migration/Integration war zum Beginn des Arbeitslebens vieler Arbeiter:innen mit Migrationshintergrund der zweiten und dritten Generation der Zugang zur Festanstellung bereits verschlossen, sodass diese sich dort vor allem in Leiharbeitsverhältnissen wiederfanden.

In ihrer Studie fanden Foroutan et al. zwar keine signifikanten Unterschiede zwischen verschiedenen „Migrationsgenerationen“ in Bezug auf die Häufigkeit der Beschäftigung in Leiharbeit. Sie stellen jedoch fest, dass in Deutschland geborene Personen mit Migrationshintergrund unter den Mitgliedern der IG Metall seltener unbefristet beschäftigt sind. Analog zu unserer Vermutung führen sie dies darauf zurück, „dass diese zweite Generation im Vergleich zur ersten Generation im Schnitt jünger ist und daher bei Arbeitsmarkteintritt und in der frühen Phase des Erwerbslebens mit anderen Arbeitsmarktbedingungen konfrontiert war bzw. ist, die einen Zugang zu langfristigen Arbeitsverträgen verzögern oder insgesamt unwahrscheinlicher machen“ (2017, S. 20).

Darüber hinaus haben wir es (v.a. im untersuchten Zulieferbetrieb) mit einer Segmentierung auf betrieblicher Ebene zu tun, sprich einer Aufteilung zwischen einer nicht-migrantischen Belegschaft, die in der Verwaltung

bzw. in Leitungspositionen der Produktion anzutreffen war, während die Arbeit an den Maschinen oder am Band fast ausschließlich von migrantischen Kollegen ausgeführt wurde. Arbeitsmigrant:innen wurden z. B. im Rahmen des „Gastarbeit“-Regimes v.a. für wenig qualifizierte Stellen rekrutiert, was zugleich den Aufstieg einheimischer Arbeiter:innen auf höherqualifizierte Stellen ermöglichte (Pries 2013, S. 1).

Solche innerbetrieblichen Segmentierungen spielen nicht zuletzt auch eine Rolle dabei, wer von Entlassungen besonders betroffen ist. Gewerkschaftliche und betriebsrätliche Strategien in Bezug auf solche Prozesse sind insofern auch unter dem Gesichtspunkt einer Auseinandersetzung mit diesen Segmentierungsprozessen relevant, denn die damit erzeugten materiellen Differenzen zwischen Angehörigen der Arbeitnehmer:innenschaft nehmen die ideologische Form einer Differenz zwischen Angehörigen von ethnischen Gruppen – also eine Grundlage rassistischer Segregation – an.

Zweite Konfliktkonstellation

Sie betraf Auseinandersetzungen um spezifische Betriebsabläufe, beispielsweise die Einstellung der Bandgeschwindigkeit. Solche Auseinandersetzungen betrafen Arbeiter:innen mit Migrationsgeschichte auf spezifische Art und Weise, da auch hier die innerbetriebliche Segmentierung die betriebliche Erfahrung strukturierte.

Dritte Konfliktkonstellation

Der Übergang von der zweiten zur dritten Konfliktkonstellation, der Auseinandersetzung mit dem Verhalten anderer Arbeiter:innen, v.a. Vorgesetzten, war fließend. Auch wenn die meisten Befragten die Frage nach Rassismuserfahrungen im Betrieb zunächst zurückwiesen, berichteten viele im Verlauf des Interviews von rassistischen Äußerungen von Kolleg:innen in alltäglichen Interaktionen und sogar rassistisch motiviertem Mobbing durch Vorgesetzte.

Wenn eine dieser Konfliktkonstellationen in der betrieblichen Erfahrung eines Arbeiters auftritt, stellt sich die Frage, wie wird sie reflektiert und unter welchen Umständen sie zum Anlass für einen „Einstieg“ ins betriebliche Engagement wird. Verschiedene Faktoren spielen dabei eine Rolle. Zunächst zeigen die Interviews, dass die betriebliche Position der Befragten in mehrfacher Hinsicht eine Rolle spielt. Wo die Arbeiter:innen in der betrieblichen Hierarchie verortet waren und wie ihre Laufbahn dorthin aussah, wirkt sich auf ihre Konfliktwahrnehmung – und mitunter ihre Positionierung in der Auseinandersetzung selbst – aus.

Die Perspektive befragter Meister:innen war z. B. meist durch ihre betriebliche Funktion als Vermittler:innen der Unternehmensziele „nach unten“ gefärbt. Sie nahmen in ihrer Darstellung von Auseinandersetzungen um Managemententscheidungen oder Betriebsabläufe oft die Position der Unternehmenslogik ein bzw. identifizierten sich mit in Konflikten involvierten Vorgesetzten und deren Entscheidungen – insbesondere dann, wenn ihre Laufbahn durch die Förderung durch einen Vorgesetzten geprägt war.

Diese Dynamik weist insofern eine „Migrationsspezifik“ auf, als dass die Positionierung der Arbeiter:innen in der betrieblichen Hierarchie durch die beschriebenen ethnischen Segmentierungsprozesse strukturiert und die Erfahrungswelten dementsprechend auch geprägt sind. Auch spielen Rassismuserfahrungen mit Vorgesetzten mitunter eine Rolle in der Betrachtung der betrieblichen Hierarchien und der Einschätzung ihrer Legitimität.

Eine weitere Dimension betrieblicher „Positionierung“, welche auf die Wahrnehmung und die Handlungsoptionen von Arbeiter:innen in betrieblichen Konfliktkonstellationen wirkt, ist das Ausüben betrieblicher Verantwortung qua Position. So übernehmen etwa Gruppensprecher:innen Verantwortung für einen Teil der Belegschaft, haben zu einem gewissen Grad einen stärkeren Überblick über Abläufe (und ggf. Probleme) im Betrieb. Sie sind mit Konfliktbearbeitung beauftragt, wobei sie mitunter auch als Interessensvertretung auftreten.

Eine solche Rolle verlangt den Inhaber:innen explizit eine Auseinandersetzung mit innerbetrieblichen Konflikten sowie einen Einsatz für Kolleg:innen ab und verleiht ihrer Intervention dabei Legitimität. Gleichzeitig haben Gruppensprecher:innen u. a. die Funktion, einen reibungslosen Ablauf des Gruppenarbeitsprozesses zu gewährleisten, sodass ihre Rolle auch mit Managementinteressen verknüpft ist und durch die Widersprüche der betrieblichen Herrschaft charakterisiert scheint.

Obwohl Befragte von der Übernahme solcher Ämter im Zuge ihres Werdegangs berichten, ist schwer einzuschätzen, wie sich die Rolle der Gruppensprecher:in auf Engagementverläufe auswirkt. Tendenziell legt die Analyse der Interviews nahe, dass betriebliche Verantwortungsrollen ein gewerkschaftliches oder betriebsrätliches Engagement vorbereiten können. Die werden z. T. über ähnliche Rekrutierungsprozesse besetzt und geben verstärkt Einblick in betriebliche Strukturen und Dynamiken, wodurch auch ein kritischer Blick auf solche Strukturen geschärft werden kann.

Es sei jedoch angemerkt, dass auch eine umgekehrte Wirkung solcher Verantwortungspositionen denkbar ist: So könnte die Rolle eine beson-

dere Identifikation mit dem Betrieb hervorbringen oder der den Produktionslogiken entspringende Blick auf die Produktionsabläufe eher eine Managementperspektive befördern. Gleichzeitig zeichnen sich betriebliche Gewerkschaftsvertreter:innen und in stärkerem Maße Betriebsräte in ihrem Verhältnis zum Unternehmensinteresse mitunter auch durch eine gewisse Spannung zwischen den Interessen der Lohnabhängigen und einem grundsätzlichen Interesse am Fortbestehen/Erfolg des Unternehmens aus, da dies die Rahmenbedingung der betriebsinternen Interessen der Belegschaft darstellt (vgl. Prott 2006).

Neben betrieblichen Verantwortungsrollen ist in den Interviews auch die Relevanz informeller Führungsrollen unter Kolleg:innen deutlich geworden. Einige der Befragten nahmen vor Beginn ihrer Aktivität in Betriebsrat und/oder Vertrauenskörper in ihren Abteilungen oder Teams bereits inoffiziell eine Art Vertreter:innenposition ein: Sie berichten davon, dass sich Kolleg:innen mit Problemen an sie wandten, ihnen bei Konflikten eine Schlichtungsrolle zukam, gemeinsame Beschwerden durch sie vorgetragen wurden oder Entscheidungen für gemeinsames Handeln von ihnen ausgingen.

Im Bereich des *Organizings* werden Arbeiter:innen in einer solchen Position oft als „organic leaders“ bezeichnet (vgl. McAleve 2020, S. 156–157). Ihre Rekrutierung für gewerkschaftliche Kampagnen wird als strategisch zentral betrachtet, da andere Kolleg:innen ihnen dabei folgen. Für die Reflexion und den Umgang mit betrieblichen Konflikten bedeutet eine solche Rolle zum einen eine implizite Verantwortung für die Kolleg:innen und eine entsprechende Perspektive auf deren Probleme im Betrieb sowie zum anderen einen erweiterten Handlungsspielraum, da das Erwirken gemeinsamer Intervention mit den Kolleg:innen zur Option wird.

Die Parallelität der Rolle zur Funktionsweise der betrieblichen Mitbestimmung kann entsprechend „vorbereitend“ auf eine entsprechende Aktivität wirken – sie kann aber auch als Alternative dazu verstanden werden. In Betrieben mit einem hohen Anteil von Migrant:innen der ersten Generation kommen solche inoffiziellen Vertretungsrollen auch in Konstellationen zustande, in denen damit eine Art „Sprachmittlungsrolle“ verbunden ist. So berichteten mehrere Befragte davon, dass sie vor dem Hintergrund ihrer Sprachkenntnisse von älteren migrantischen Kolleg:innen der ersten Generation darum gebeten wurden, deren Anliegen vorzutragen. Darüber hinaus können migrantische Netzwerke, die über Rekrutierungsketten mitunter auch die Belegschaftsstrukturen in Betrieben prägen, Grundlage für inoffizielle Vertretungsstrukturen sein.

Jenseits der betrieblichen Positionierung der Befragten spielten für die Reflexion von und den Umgang mit betrieblichen Konfliktkonstellationen auch „konfliktbezogene Kompetenzen“ der Befragten eine Rolle. Viele der

Interviewten verwiesen selbst auf prägende biografische Dynamiken und erklärten damit ihre Herangehensweise an Konflikte. Ein Befragter berichtete, vor dem Hintergrund der arbeitsbedingten Abwesenheit des Vaters und der sprachlichen Isolation der Mutter schon früh Verantwortung nicht nur für die eigene Versorgung, sondern auch für die der Geschwister getragen zu haben. Die daraus erwachsende Autonomie sowie das so entstandene Verantwortungsgefühl für andere identifiziert er als zentrale Mechanismen für die Art und Weise, wie er sich in betrieblichen Auseinandersetzungen verhält.

Seine Erfahrung deckt sich mit der vieler Kinder von „Gastarbeiter:innen“, bei denen häufiger als bei anderen Familien in Deutschland beide Eltern (im Schichtbetrieb) arbeiteten und die so auf ein hohes Maß an Autonomie angewiesen waren. Entsprechend verweist auch eine im Rahmen der Studie interviewte Seminarleiterin, die in der Bildungsarbeit für Vertrauensleute und Betriebsräte aktiv ist, auf eine „migrationspezifische“ Komponente solcher biografischen Prägungen:

„Ich glaube bei vielen ist es, dass sie wirklich aus eigener Lebenserfahrung wissen, dass wenn man sich nicht rührt, die Welle über einem zusammenbrechen kann. Also die haben häufig biografisch, gerade wenn das so zweite Generation ist, die Erfahrung gemacht: ‚Ich muss mich kümmern, [...] ich muss kämpfen.‘ (Seminarleitung 2, S. 15)

Insgesamt verweisen viele der Befragten explizit auf eine spezifische migrantische Kampfbereitschaft in Konflikten (nicht nur im Betrieb). Zum einen wird diese auf Armuts-, Ausgrenzungs- und Abwertungserfahrungen und die daraus erwachsende Notwendigkeit der Selbstbehauptung zurückgeführt. So berichtet ein Betriebsrat auf die Frage, wie er sich seine Aktivität im Betrieb erklären würde:

„Ich glaube, das hat etwas [...] mit unserer Natur zu tun, weil wenn Du in Anatolien geboren bist, [...] Du wirst arm geboren. Ja, Du wirst arm geboren und, und Du musst einfach etwas tun, damit [...] [es] Dir, [...] Deiner Familie gut geht, besser geht. Ich glaube, das liegt bei uns [...] in unserer Natur. Bei uns wird niemand reich geboren. Danach musst Du jeden Scheiß Dir erkämpfen. Damit Du wirklich auch nachher [...] etwas hast.“ (A3, S. 13)

Analog dazu verweist er auch auf eine Abhärtung durch die besondere Prekaritätserfahrung im Betrieb:

„Was wir hier so erlebt haben [...] die ganzen Kollegen, die ältere Generation, die hinter der Maschine geweint haben, weil sie gehen mussten. Ich glaube, das hat uns hart gemacht.“ (ebd., S. 14)

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen inner- und zwischenbetrieblichen ethnischen Segmentierung bekommt diese Betriebserfahrung auch eine spezifisch migrantische Färbung. Auch Rassismuserfahrungen

werden als Hintergrund für eine besondere migrantische Kampfbereitschaft angeführt. So verweist einer der Befragten auf seine Erfahrung als eines von wenigen migrantischen Kindern in dem Dorf, wo er aufwuchs:

„Ich war der Fremde. [...] wenn ich überlege, das hat mich auch geprägt. Das hat mich zu dem gemacht, was ich bin, weil ich lasse mir nichts gefallen.“ (B8, S. 4)

Ein anderer Betriebsrat verweist darüber hinaus auf die (weitergegebene) politische Sozialisierung vieler Migrant:innen in ihren Herkunftsländern und die Geschichte migrantischer Kämpfe in der Bundesrepublik:

„Weil das kam, diese Kultur kam ja auch aus der Türkei, ne. Mit Gewerkschaften und diese für ihre, ähm, Rechte eingesetzt haben. Wilder Streik z. B. hier in, kennt ihr wahrscheinlich, ne. Köln damals. Wilder Streik, die Migranten waren als erster raus und die haben wild gestreikt.“ (A1, S. 4)

Ein Befragter, der in späteren Jugendjahren nach Deutschland kam, berichtet so beispielsweise davon, sich vor dem Hintergrund seiner Erfahrung politischer Organisation in der Türkei im betrieblichen Kontext orientiert und so den Weg in die gewerkschaftliche Betriebsarbeit gefunden zu haben. Andere Befragte, die bereits als Kinder nach Deutschland kamen, verweisen demgegenüber auf eine politische Sozialisation im Elternhaus, die häufig an mit spezifischen Identitäten verbundenen politischen Traditionen rückgekoppelt wurde:

„Ich komme aus dem [...] alevitischen Kreis [...]. Also, uns wird es schon [...] in die Wiege gelegt, links zu sein“ (B8, S. 2).

Solche reflexiven Referenzen interpretieren wir als Sinngabungsakte, mit denen die migrationsbezogenen Aspekte der persönlichen Geschichte, die an anderen Stellen der Erzählung auch negativ konnotiert sein können, gewissermaßen aufgewertet werden. So hat die Herkunftsgesellschaft zwar die Eltern in die Migration getrieben, wo sie als Kind Ausgrenzung erfahren haben – beides kann aber auch positiv konnotiert werden und in manchen Fällen auch einen Beitrag zum sozialen Aufstieg darstellen (den z. B. das Amt des Betriebsrats auch verkörpert).

Vor dem Hintergrund ihrer betrieblichen Positionierung und ihren persönlichen „Konfliktkompetenzen“ lassen sich verschiedene Umgangsmöglichkeiten der Befragten mit betrieblichen Konfliktkonstellationen unterscheiden. In manchen Fällen wurde von einem „individuellen Arrangement“ mit der identifizierten Problematik berichtet. Beispielsweise kann dem Konflikt mit einem Vorgesetzten mit einer Versetzung begegnet werden oder der Unzufriedenheit mit betrieblichen Abläufen wie der Bandgeschwindigkeit in Montageprozessen mit einem Weiterbildungsprojekt, das – so die Hoffnung – in einen Bereich jenseits der Fertigung führt.

Relevant ist, dass die Möglichkeit, einen solchen Umgang zu wählen, abhängig von ungleich verteilten Ressourcen ist: Rassistischen Anfeindungen entkommt man nicht automatisch durch eine Versetzung. Versetzungen müssen genehmigt werden und für Weiterbildungsprojekte bedarf es in der Regel einer besonderen Förderung oder Unterstützung durch Vorgesetzte oder andere betriebliche Akteure. Insofern spielen betriebliche Hierarchien – auch in ihrer migrantisierten Spielart – für die „Zugänglichkeit“ individueller Konfliktbearbeitungs- bzw. -vermeidungsstrategien eine Rolle (vgl. Riehle/Brüggemann 2001).

Die Alternative zum „Arrangement“ ist das Eingehen eines Konflikts – alleine, gemeinsam mit Kolleg:innen oder unter Rekurs auf betriebliche Mitbestimmungsstrukturen. Welcher Weg gewählt wird bzw. wo dieser mündet, hängt zum einen von den oben beschriebenen Dimensionen der betrieblichen Position ab. Zum anderen spielt es eine Rolle, wie die betrieblichen Strukturen sowie die betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen auf den Konflikt reagieren: Wird das Problem durch Vorgesetzte oder betriebliche Institutionen aufgefangen und kanalisiert? Ist der Vertrauenskörper und/oder der Betriebsrat präsent, wird er als potenzieller Ansprechpartner wahrgenommen und wenn er involviert ist/wird, wie tritt er auf?

In einem Fall schilderte ein mittlerweile aktiver Vertrauensmann seinen Umgang mit der Frustration über die ihm unfair erscheinende unternehmensinterne Stellenvergabe nach der Ausbildung. Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung schienen für ihn zu diesem Zeitpunkt keine wahrnehmbare Präsenz zu haben, sodass er sich alleine an die oberen Ebenen der betrieblichen Hierarchien wandte und diese in einem als „regelmäßiges Austauschforum“ konzipierten Event mit dem Problem konfrontierte.

Diese Konfrontation wirkte jedoch in doppelter Hinsicht demobilisierend. Zum einen bot das Format den Anschein einer Anerkennung der Frustration – der Befragte berichtete davon, dass der angesprochene Abteilungsleiter im Anschluss noch einmal auf ihn zugekommen sei, um ihm die Vergabeverfahren zu schildern. Zum anderen erweckte die Konsequenzlosigkeit der Intervention den Eindruck, dass ein individuelles „Arrangement“ mit den betrieblichen Strukturen und Dynamiken – nach dem Motto „if that’s how it works, make it work for you“ – alternativlos sei.

Ein Kontrastfall ist der eines Befragten, der ebenfalls Eigeninitiative ergriff und sich bei einer Betriebsversammlung meldete, um Probleme im Produktionsablauf in der Abteilung, wo er arbeitete, anzusprechen:

„Da hat man Betriebsversammlung gehabt und zum Schluss hatten sie gesagt: ‚Hat jemand Fragen oder Anregungen?‘ Ich hab mich einfach gemeldet. Ja. Ich kam nach vorne und hab die ganzen Probleme vorgetragen und [...] alle haben

applaudiert. Dann hab ich natürlich Gänsehaut gekriegt, gesagt: ‚Was ist denn jetzt hier los?‘ Als 20-Jähriger kommst Du hier nach vorne. Da haben einige gesagt: ‚Was will der denn?‘, aber dann ... Ich denke, das war der Punkt, wo der Kollege mich angesprochen hat.“ (A1, S. 14)

Nicht nur erfuhr der spätere Betriebsrat Zuspruch von seinen Kolleg:innen. Sein Einsatz mündete in eine Ansprache durch ein Betriebsratsmitglied, welche dann sein Engagement im Betriebsrat einleitete.

Dort, wo der Betriebsrat oder der Vertrauenskörper aktiv in Konfliktkonstellationen in Erscheinung tritt, ist schließlich dessen Rolle und Strategie im Betrieb von Relevanz. Ein Befragter (A3) im Zulieferbetrieb A berichtete vom Konflikt um dessen ursprünglichen Verkauf und den damit verbundenen Stellenabbau. Der Betriebsrat war hier in eine „Co-Management“-Struktur eingebunden und stand – so erscheint es in der Erzählung – in der Auseinandersetzung der wütenden Belegschaft als Mitverantwortlicher gegenüber. Gemeinsam mit seinen Kolleg:innen protestierte der Befragte gegen die Pläne und begriff sich dabei auch als Opposition zum damaligen Betriebsrat.

Auch aus der Perspektive als gegenwärtig aktive Betriebsratsmitglieder berichten einige der Befragten von Konfliktkonstellationen, in denen sie die Interventionserwartungen von Kolleg:innen „enttäuschen“, wobei sie auf inhärente gesetzliche oder aber betriebsbedingte Grenzen des Handlungsspielraums der betrieblichen Mitbestimmung verweisen. So berichtet ein ehemaliger Vertrauensmann und Betriebsrat von seinen Interaktionen mit Leiharbeiter:innen im Betrieb:

„Und wenn der herkommt und sagt zu mir: ‚Du, [...] der schickt mich jetzt nach Hause. [...] Ihr seid ja doch Gewerkschaft.‘ [Und ich] sage: ‚Ja, aber ich kann für Dich nichts machen.‘ Ja, und das tut dann [...] weh.“ (A2, S. 16)

In anderen Erfahrungsberichten war v.a. der Einsatz einzelner Betriebsratsmitglieder prägend. So berichtete ein Befragter vom Konflikt mit einem Vorgesetzten, der ihn veranlasste sich gemeinsam mit anderen Kolleg:innen an den Betriebsrat wandte:

„Sind dann auch geschlossen zum Betriebsrat. Ja, leider hat er da kein offenes Ohr gehabt. Das hat nicht großartig interessiert. Daraufhin sind wir dann dreizehn Köpfe ausgetreten aus der Gewerkschaft. Haben gesagt: ‚Na ja, eigentlich brauchen wir ja Hilfe, ne. Kriegen wir nicht. Dann brauchen wir auch kein Betriebsrat.‘ (B4, S. 5).

Ein Kontrastfall hierzu findet sich im selben Betrieb: Im Konflikt mit einem Vorgesetzten, der einen Befragten rassistisch motiviert mobbte, wandte letzterer sich an einen Vertrauensmann und den Betriebsrat, welche energisch einschritten und für eine Versetzung des Vorgesetzten sorgten:

„Der Betriebsrat hat [...] [den Vertrauensmann] persönlich angerufen. Telefon hingelegt, hat ihn gefragt: ‚Wird er gemobbt?‘ Und [der] Vertrauensmann hat wortwörtlich gesagt: ‚Der [Kollege] wird gemobbt, weil er [...] Türke ist. Weil er schwarze, dunkle Haare hat.‘ Wortwörtlich. Der hat gesagt: ‚Das geht nicht, das geht nicht.‘ Dann [...] hat er versprochen, dass da was gemacht wird. Den [Meister] haben sie woanders [hin]geschickt. Mobbing, [...] das geht nicht. Der arbeitet jetzt woanders. Mit mir hat er lange Zeit nicht geredet gehabt. Jetzt mittlerweile begrüßt er mich wieder.“ (B10, S. 38–39)

Ob in der Auseinandersetzung der Befragten mit der betrieblichen Situation Vertrauenskörper und Betriebsrat in Erscheinung getreten sind, wie sie dies taten und ob es konkrete Unterstützungserfahrung mit diesen gab, bildet einen nicht unwesentlichen Hintergrund für die Frage ihrer „Aktivierung“ für die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung.

Der Weg zur Kandidatur und Wahl

Betriebliche Konfliktkonstellationen wie die hier beschriebenen bilden oft – wenn auch nicht immer – den Ausgangspunkt für den Einstieg in die Betriebsrats- oder Vertrauenskörperarbeit. Datiert man den Beginn eines Engagementwerdegangs auf die Übernahme eines Amtes (Betriebsrat oder Vertrauensmann/frau) so lassen sich zunächst zwei Modi des Übergangs identifizieren: Den der *Nominierung* und den der *Eigeninitiative*.

Im Modus der *Nominierung* werden die Arbeiter:innen durch Kolleg:innen zu einer Kandidatur aufgefordert. Eine erste Variante der Nominierung geht damit einher, dass die Befragten durch bereits in solchen Ämtern aktive Kolleg:innen rekrutiert bzw. zu einer Kandidatur aufgefordert werden. Diese Form der Rekrutierung geht oft mit einem individuellen Mentoring einher: Die Person wird (vor dem Hintergrund einer bereits existierenden Beziehung zu einzelnen Aktiven oder vor dem Hintergrund ihres Auftretens in bestimmten betrieblichen Kontexten (z. B. Betriebsversammlungen)) direkt durch eine bereits in den Mitbestimmungsstrukturen aktive Person rekrutiert und betreut.

Grundsätzlich scheint eine Rolle zu spielen, ob bereits zuvor eine Mentoring-Beziehung im Betrieb (und in bestimmten Fällen auch außerhalb des Betriebs) besteht, welche innerbetriebliche Beziehung zum/zur Mentor:in besteht, aber auch, wie Mentor:innen jeweils zu Gewerkschaft und Betriebsrat stehen (neutral, negativ, positiv), sowie schließlich, welchen Charakter diese Beziehung hat (instrumentell/transaktional, vertrauensvoll, freundschaftlich/familiär).

Ansprachen durch bereits in der Mitbestimmung aktive Kolleg:innen können auch ohne vorheriges Mentoringverhältnis erfolgen, etwa, wenn eine Person sich wie oben dargelegt in einer Konfliktsituation als Sprecher:in ausweist, d. h. eine gewisse Konfliktbereitschaft zu erkennen gibt.

Dies wird dann durch Vertreter:innen der betrieblichen Mitbestimmungsorgane (oder von der/dem Vertrauensfrau/mann) (an)erkannt und entsprechend zum Anlass für eine Rekrutierung genommen.

Wenn Befragte von bereits aktiven Kolleg:innen angesprochen und rekrutiert wurden, waren letztere oft selbst Beschäftigte mit Migrationsgeschichte. Es entstand der Eindruck migrantischer ‚Rekrutierungsketten‘, über die der Zugang zu einem einmal ‚erkämpften‘ Raum in den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung weitergegeben wurde. Den Ausgangspunkt dieser Ketten bilden nicht zuletzt die oben genannten Kämpfe von ‚Gastarbeiter:innen‘, die entsprechende Türen aufrissen (mehr dazu unten).

Erfolgt die Nominierung nicht aus den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung heraus, kann sie auch aus der Belegschaft hervorgehen. Bei solchen kollektiven Nominierungen geht die Aufforderung von einer unbestimmten Zahl von Kolleg:innen aus, die die jeweilige Person ermutigen bzw. auffordern, sich zur Verfügung zu stellen.

Diese Dynamik entspringt häufig der oben dargestellten inoffiziellen Vertretungs- bzw. Führungsrolle der Nominierten, die sich meist bereits zuvor im betrieblichen Alltag hervorgetan haben, z. B. durch eine öffentliche Verlautbarung gemeinsamer Forderungen oder die Verteidigung eines Kollegen vor ungerechtfertigter Kritik durch Vorgesetzte. Die Nominierung macht hier gewissermaßen die inoffizielle Rolle offiziell und verknüpft diese – sofern sie in ein Amt mündet – mit den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung, womit zum einen der Einsatz honoriert und zum anderen ein Zugang zu den Instrumenten der betrieblichen Mitbestimmung hergestellt wird.

Ähnlich wie die inoffiziellen Vertretungsstrukturen, aus denen sie erwächst, hat die kollektive Nominierung eine besondere Relevanz in Betrieben mit einem hohen Anteil migrantischer Arbeiter:innen der ersten Generation oder solchen, in denen die migrantischen Arbeitskräfte mehrheitlich ihre Deutschkenntnisse für unzureichend halten. In solchen Konstellationen werden oft solche migrantischen Mitarbeiter:innen nominiert, deren Deutschkenntnisse eine Kommunikation in beide Richtungen ermöglichen.

Insbesondere bei Belegschaften, die durch wenige Herkunftsländer geprägt sind und bei denen einzelne Herkunftsgruppen die überwiegende Mehrheit stellen ist eine Dolmetscher-Rolle gleichsam Voraussetzung der Vertretungsfunktion. Der Nominierte ist dann nicht nur aufgrund seiner Persönlichkeit, sondern schlicht dadurch qualifiziert, dass er in der Lage ist, die Anliegen eines großen Teils der Belegschaft überhaupt zu rezipieren und an die Betriebsleitung bzw. in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung zu kommunizieren. So berichtete ein Befragter davon, von

älteren Kolleg:innen als Vertreter auserkoren worden zu sein, weil seine Sprachfähigkeiten (die neben Türkisch und Deutsch auch einen spezifischen deutschen Dialekt umfassten) ihn dazu befähigten, ihre Anliegen überzeugend zu vermitteln:

„Die Kollegen, die haben gesagt: ‚[Kollege], Du kannst das, Du mach mal. [...] Du bist mit den Kollegen zusammen und Du kennst Dich ja aus. Dein Deutsch, ja – wir würden das nicht verstehen.‘ Und so weiter und so weiter und: ‚Wir wollen uns das nicht antun.‘ Ja und: ‚Mach Du mal.‘ Und, ja, hab ich dann gemacht, ja.“ (A2, S. 9)

In diesem Kontext ergab sich die Frage, ob es für die hohe Beteiligung von Migrant:innen in den Mitbestimmungsstrukturen eine Art kritischen Schwellenwert (in der Form des Anteils an der Belegschaft) gibt, ab dem eine Vertretung unabdingbar wird – zumindest bei den beiden vorliegenden Betrieben scheint dies der Fall zu sein. Der hohe Anteil migrantischer Betriebsratsmitglieder korreliert in dem einen Betrieb mit einer fast ausschließlich migrantischen Belegschaft in der Produktion, in dem anderen dagegen, wo der Anteil migrantischer Arbeiter:innen im Vergleich geringer ist (und eher dem Durchschnitt in dem Sektor entspricht) wurden weniger migrantische Arbeiter:innen in den Betriebsrat gewählt.⁵

Kollektive Nominierungsprozesse können auch oppositionelle Kandidaturen zu den amtierenden Beschäftigtenvertreter:innen hervorbringen. Im oben geschilderten Fall der Auseinandersetzung um den Verkauf des heutigen Zulieferbetriebs tat sich einer der Befragten als Anführer des Widerstands der Belegschaft gegen die damit verbundenen Stellenabbaupläne hervor. Der Protest richtete sich dabei auch gegen die Politik des Betriebsrats, der entsprechende Zugeständnisse an das Management gemacht hatte. Als die Betriebsratswahlen anstanden, trat der Befragte schließlich, auf Drängen seiner Kolleg:innen, als eine Art „Gegenkandidat“ an und begann so seinen Werdegang im Betriebsrat als „Opposition“. Die Frage nach Mentor:innen in seiner Laufbahn weist er im Interview entsprechend zurück:

Befragter: „Also geholfen hat mir niemand, aber meine Kollegen damals, mit denen ich in [...] [der] Abteilung gearbeitet habe, [...] haben gesagt, ich soll das machen. [...] ich soll unsere Abteilung vertreten. Und damals haben sie gesagt, ich soll teilnehmen und [...] so hat [die] Betriebsratsarbeit im Grunde genommen

5 In ihrer Studie über die Integration von Fraueninteressen in die organisationalen Strukturen von deutschen und österreichischen Gewerkschaften kommt Sabine Blaschke zu dem Ergebnis, dass sich die Zusammensetzung der Gremien nicht direkt aus dem Anteil weiblicher Mitglieder ergibt, sondern durch zahlreiche Faktoren moderiert wird. Zwar spielten auch Legitimitätsfragen mit Bezug auf die Umwelt der Organisation eine Rolle, entscheidend sowohl für die inhaltliche Dimension als auch die Repräsentation von Frauen in den Gremien sei aber das Aktivitätsniveau der Frauen-Strukturen (Blaschke (2008, S. 207)).

[angefangen], [so ist die] Gewerkschaftsarbeit intensiviert worden. [...] aber nee, so'n Vorbild habe ich nicht. [Im] Gegenteil, ich hab damals die Betriebsräte gehasst.“

Interviewer: Warum?

Befragter: „Ja, [...] weil ich damals der Meinung war, [...] dass sie uns verkauft haben. Weil ich damals der Meinung war: ‚Das kann doch nicht sein, dass mein Betriebsrat [...] eine kollektive Vereinbarung macht mit [...] [dem] Arbeitgeber, damit wir ein ganz neues Unternehmen werden.‘ Ja, deswegen ich, deswegen war immer also öfter [im] Krach [...] mit Betriebsräten und dann irgendwann später bin ich selbst Betriebsrat geworden. Aber Vorbild, nein. Kein Vorbild.“ (A3, S. 4–5)

Vor dem Hintergrund der bereits angeführten Strukturen innerbetrieblicher ethnischer Segmentierung und der entsprechend ungleichen Betroffenheit von Restrukturierungsmaßnahmen wäre es denkbar, dass die hier dargelegte Dynamik der kollektiven Nominierung „oppositioneller Kandidat:innen“ auch eine spezifisch migrantische Prägung haben könnte.

Gegenüber den verschiedenen Nominierungsprozessen gab es auch Fälle, in denen der Einstieg in das betriebliche Engagement einer auf Eigeninitiative beruhenden Bewerbung entsprang. Ein Befragter beschloss beispielsweise nach der kollektiven Ansprache durch Gewerkschaftsvertreter:innen zu Ausbildungsbeginn, sich als Vertrauensmann aufstellen zu lassen und begann so seine Laufbahn in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit:

„Im ersten Jahr kam halt die IG-Metall auf uns zu, also die Ausbildungsgruppe, wir waren 14 an der Zahl und da kamen Jugendvertreter [...] zu den sogenannten Berufsstartergesprächen und haben uns die Gewerkschaft eben vorgestellt [...]. Davor hatte ich noch nie was mit der Gewerkschaft so wirklich zu tun. Und genau, dann hab ich mir gedacht: ‚Hey, coole Sache!‘ Und [...] das besteht ja aus zwei Teilen, das Berufsstartergespräch. Beim ersten stellen sie eben die Gewerkschaft [...], die IG-Metall vor und beim zweiten wählen sie dann einen Vertrauensmann bzw. ne Vertrauensfrau und dann hab ich mich aufstellen lassen [...]. Und wurde dann auch gewählt.“ (B13, S. 2)

Der Übergang von der Kandidatur zum Amt ist in fast allen Darstellungen eine Art Leerstelle. Sobald ein:e Interviewpartner:in sich bereit erklärte, so scheint es, war dies gleichbedeutend mit der Übernahme eines Amtes. Konflikte um Listenplätze, Ämter oder Freistellungen werden kaum benannt. In Bezug auf die Vertrauensleutearbeit wurde lediglich in einem Interview vom Befragten angemerkt, dass seine Intention, sich zur Vertrauensleutewahl aufstellen zu lassen, ihn in Konkurrenz zu den aktuellen Vertrauensleuten brächte. Das betriebsspezifische Listenplatzvergabeverfahren für Betriebsratswahlen schildert ein Befragter im Zulieferbetrieb als eine Mischung aus Senioritätsprinzip, Beziehungen und Verdiensthonorierung:

„Wir [...] machen ja Listenwahl. Bei der Listenwahl [...] [kommen] fünf, sechs, zehn Leute zusammen, die machen eine Liste. Damals waren ja im Betriebsrat [die zwei] Kollegen, die mich kannten. So. Dann haben sie gesagt: ‚Okay, bei der nächsten Betriebsratswahl nehmen wir auch [den Kollegen] in unsere Liste rein.‘ So. Wenn du beim ersten Mal in einer Liste bist, bist du ja natürlich an unterer Stelle. Ist logisch. Das ist immer so. So, dann habe ich [...] [auf dem] 15. oder 16. Platz erst mal angefangen. Als Ersatz, ich sage es mal so, als Ersatz. Und [...] [als] ich mich [...] weiter organisiert habe und [...] [immer] neugierig [...] gefragt habe: ‚Was ist da und was ist da und was da?‘ [...] [Dann hieß es:] ‚Es ist okay, [Kollege], jetzt kannst du dich richtig [...] als Betriebsrat, wo du gewählt [wirst], [...] kandidieren.‘“ (A4, S. 18–19)

In Betrieben mit einem sehr hohen Anteil von Migrant:innen insbesondere der ersten Generation⁶ können die oben genannten Übersetzungs- und Vertretungsfunktionen nur von jenen Mitgliedern einer Belegschaft ausgeübt werden, die sowohl die Sprache der größten Migrant:innengruppe, als auch Deutschkenntnisse auf einem entsprechend hohen Niveau besitzen. Tatsächlich erinnert sich einer der Befragten daran, dass er ursprünglich Bedenken hatte, in der betrieblichen Mitbestimmung aktiv zu werden, weil er Sorge hatte, seine Sprachkenntnisse würden dazu nicht ausreichen (A5, S. 8–9).

In einer der Fallstudien sind wir auf die Existenz verschiedener Listen einer Gewerkschaft entlang der Aufteilung der Belegschaft in migrantische und deutsche Arbeiter:innen gestoßen. So berichten die Befragten in einem der Betriebe von der Existenz zweier, ethnisch kodierter Listen: der „deutschen“ und der „türkischen Liste“. Die Erklärungen, wie genau es zu dieser Listenaufteilung gekommen war, blieben jedoch vage bzw. widersprüchlich.

Historische Studien verweisen darauf, dass nach der Novellierung des BetrVG 1972 migrantische Arbeiter:innen einer mangelnden Repräsentation auf Gewerkschaftslisten mitunter durch eigene Listen begegneten. Pühretmayer berichtet – obwohl Wert auf eine gemeinsame, nicht-ethnisch segregierte Gewerkschaftslisten gelegt wurde – zumindest von Fällen der Androhung eigener migrantischer Listen (Pühretmayer 2000, S. 69). Goeke beschreibt eine solche Dynamik bei Ford in Köln:

„Bei den Betriebsratswahlen 1972 fiel 46 Prozent der Stimmen auf Listen, die nicht von der IG Metall aufgestellt worden waren, obwohl insgesamt 70 Prozent der Beschäftigten Mitglied derselben waren. Eine Liste mit nur einem Kandidaten, dem türkischen Arbeiter Özbağcı, erhielt 31 Prozent aller Stimmen. Dennoch wurde ihm von der Mehrheit der anderen Betriebsratsmitglieder die Freistellung

⁶ Laut der 2016 durchgeführten Mitgliederbefragung der IG Metall waren 53 Prozent der IG Metall-Mitglieder mit Migrationshintergrund im Ausland geboren. An der Gesamtzahl der Mitglieder machte die Gruppe der im Ausland geborenen Personen mit Migrationshintergrund einen Anteil von 11 Prozent aus (Foroutan et al. (2017, S. 5)).

verwehrt, da er nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfüge.“ (Goetze 2021, S. 100–101)

Getrennte Listen können also Ausdruck von Exklusionsprozessen sein. Darüber hinaus merkt Pühretmayer in Bezug auf die grundsätzlichere Frage der Interessensvertretung durch migrantische und nicht-migrantische Betriebsräte an, dass aus verschiedenen Studien bekannt ist, „dass ethnische Arbeitsteilung im Betrieb auch zur Ethnisierung der Beziehungen zwischen den Beschäftigten führt“ (Pühretmayer 2000, S. 74 mit Verweis auf Freyberg 1996, 1997). Dies kann sich in Listenpolitiken für Gremienwahlen sowie in Arbeitsteilungen und Hierarchien in den Gremien niederschlagen. Eine weitere Interpretation der Listenaufteilung in unserer Fallstudie wäre also, dass sich darin die oben beschriebene ethnische Segmentierung im Betrieb widerspiegelt.

Tatsächlich wird in einem Interview die Listenaufteilung als Arbeitsteilung zwischen einer deutschen Liste, die die Interessen der deutschen Meister:innen und Facharbeiter:innen vertritt, und einer türkischen bzw. migrantischen Liste, die die Interessen der migrantischen Arbeiter:innen an den Maschinen bzw. am Band vertritt, dargestellt. Gerade im Kontext von Restrukturierungsprozessen, welche die Arbeiter:innen entlang der ethnischen Segmentierung im Betrieb ungleich treffen, gewinnt die Frage der Repräsentation zusätzliche Brisanz. Der Modus der kollektiven Nominierung von „Oppositionskandidat:innen“ – mitunter auf alternativen Listen – kann auch hier besondere Relevanz entfalten.

Die Frage der ethnischen oder migrantischen Kodierung der Aktivität in Betriebsrat und/oder Vertrauenskörper verweist in jedem Fall auf den komplexen Zusammenhang von Migrationsprozessen, Produktionsstrukturen und den damit verbundenen betrieblichen Dynamiken. Es ist denkbar, dass insbesondere in solchen Betrieben, in denen ein oder zwei Herkunftsgruppen den Hauptteil der Belegschaft stellen, bereits die Besetzung der Arbeitsstellen womöglich durch Rekrutierungsnetzwerke gekennzeichnet ist.

Ab Ende der 1960er Jahre hatte sich dieses auch als „Kettenmigration“ titulierte Rekrutierungsmuster zu einem relevanten Migrationsweg entwickelt. Neben der direkten Anwerbung durch Geschäftsstellen in den Anwerbeländern bestand der sogenannte „zweite Weg“ (Karakayalı 2008, 107–110) darin, dass einzelne ausländische Arbeitskräfte namentlich aus dem Ausland „angefordert“ wurden – meist handelte es sich um Verwandte oder Bekannte von bereits im Unternehmen beschäftigten Arbeiter:innen. Dieser Modus der Anwerbung trug dazu bei, dass Unternehmen, die besonders auf diese Methode der Rekrutierung setzten, eine deutlich homogenere Belegschaft aufwiesen.

Für den Zusammenhang der vorliegenden Studie ist ein Nebeneffekt des zweiten Wegs besonders relevant, nämlich die Herausbildung von außerbetrieblich verankerten Beziehungsgefüge, die in der Folge auch eine Rolle bei der Rekrutierung von Personal für die betriebliche Mitbestimmung spielen können. Der ethnische Bezug sollte indes nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zugehörigkeit zur gleichen Herkunftsgruppe v.a. über den Segmentierungsprozess erst hergestellt wird. In einem Betrieb, in dem der Großteil der unqualifizierteren Arbeiten von türkischen Arbeitern ausgeführt wird, sind es diese geteilten betrieblichen Erfahrungen, die einen gemeinsamen Horizont ermöglichen.

Dieser Zusammenhang kann verdeutlicht werden, wenn man diesen Typus von Engagementverlauf mit eher untypischen Fällen aus unserer Studie kontrastiert, bei denen das Engagement in Betriebsrat und Vertrauenskörper parallel zum innerbetrieblichen Aufstieg des Mitarbeiters verläuft. Diese Interviewpartner:innen bewerten sowohl die Gewerkschaft als auch den Betriebsrat in erster Linie aus der Perspektive des sozialen Aufstiegs: Etwa weil sie ihnen durch Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen haben, sich vom ungelernten Arbeiter zum Meister weiter zu qualifizieren oder weil sie ihnen einen besseren Einblick in das Betriebsgeschehen bieten, was u. a. auch als vorteilhaft für Leitungstätigkeiten gesehen wird:

„Ja und vor neun Jahren bin ich dann auch als Vertrauensmann gewählt worden bei der IG Metall. Hatte für mich den Charme, dass es so ist, wenn irgendwelche Änderungen anstanden bei uns im Unternehmen, wussten's eigentlich die Vertrauensleute vorher, bevor unsere Firma die Führungskräfte informiert hat.“ (B4, S. 2)

Die völlige Abwesenheit eines Bezugs auf eine ethnisch grundierte Gemeinschaft auf Seiten dieses migrantischen Vertrauensmanns deuten wir vor diesem Hintergrund als Ausdruck der betrieblichen Stellung des betreffenden Beschäftigten.

Es ist nicht verwunderlich, wenn die betriebliche Position mit dem Gewerkschaftsbild korreliert: Dass Inhaber:innen von Leitungsfunktionen eher zur Identifikation mit dem Unternehmen bzw. der Unternehmensleitung neigen, ist naheliegend. Entsprechend neigen Beschäftigte, die solche Funktionen innehaben, dazu die moderierende Funktion von Gewerkschaften stärker zu betonen, wenn es um innerbetriebliche Konfliktszenarien geht. Dies muss nicht bedeuten, dass auch ihr Blick auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen insgesamt so gefärbt ist: Dass Arbeitnehmer:innen ohne gewerkschaftliche Organisation ökonomisch deutlich schlechter dastünden, ist auch für eine:n Meister:in unbestritten.

Dynamiken im Werdegang

Während im Zuge der Nominierung durch Funktionäre der Mitbestimmung oder gewerkschaftliche Akteure zunächst im Vordergrund steht, ob die Person für die Vertretung der Belegschaftsinteressen allgemein geeignet ist, setzt die Herausbildung einer spezifisch auf die Mitbestimmungsstrukturen ausgerichteten Motivation bei den Nominierten erst mit Antritt des Amtes ein. Bis zu diesem Zeitpunkt besitzen die allermeisten Engagierten nur sehr oberflächliche Kenntnisse der mit dem Amt verknüpften Tätigkeiten und deren rechtlichen Rahmenbedingungen. Hier spielen die von der Gewerkschaft (hier die IG Metall) angebotenen Seminare für Betriebsrats- und Vertrauenskörperarbeit eine zentrale Rolle.

In diesen Schulungen werden nicht nur die formal-rechtlichen Bedingungen der Arbeit – z. B. die Inhalte des Betriebsverfassungsgesetzes – sondern darüber hinaus Werte vermittelt, mit denen die Engagierten ihren neuen Aufgaben in den Kontext der industriellen Beziehungen einordnen können. Viele Engagierte sprechen vor diesem Hintergrund von einem „Aha-Erlebnis“⁷, mit dem bislang erlebte betriebliche Konflikte und Probleme verstehbar werden, einen Sinn erhalten. Der mit dem Engagement eingeleitete Perspektivenwechsel von der passiven Betrachtung hin zu einem aktiven Verstehen und Nachvollziehen betrieblicher Prozesse und Konflikte wird mit diesen Schulungen gleichsam verfestigt.

Dieses Bildungserlebnis wird von den migrantischen Engagierten oft als Kontrast zu negativen Erfahrungen in der Schule und anderen Bildungsinstitutionen (vgl. z. B. Neumann/Schneider 2011) wahrgenommen. Hier spielen mehrere Aspekte eine Rolle: Die Schulungen trainieren die kommunikativen Kompetenzen der Arbeiter:innen und ermöglichen ihnen einen selbstbewussteren Umgang mit Vorgesetzten in Auseinandersetzungen und fungieren so als Mittel zur Selbstbehauptung. Von einigen Interviewpartner:innen wird die Schulungserfahrung als Kontrast zur Schulerfahrung beschrieben, in denen sie Angriffen von Autoritätspersonen (wie der Schulleitung) ausgesetzt waren.

Die Schulungserfahrung der Betriebsrats- bzw. Vertrauensleute-Seminare wird vor diesem Hintergrund als „Empowerment“ erlebt, das ihnen ermöglicht, Autoritätspersonen zu konfrontieren. Zudem werden – das schildern viele – migrantische Arbeiter:innen im Kontext dieser spezifischen Schulungen zum ersten Mal als Bildungssubjekte anerkannt: Ihnen wird zugetraut, komplexe Zusammenhänge zu verstehen und das erworbene Wissen in einem verantwortungsvollen Amt sinnvoll einzusetzen.

7 Nicht für alle Befragten hat dieses Aha-Erlebnis eine im engeren Sinne „politische“ Dimension. Für Interviewpartner B10 ist das Seminar eher ein Einblick in betriebliche und gewerkschaftliche Abläufe.

Das Engagement bietet in gewisser Weise eine Art Kompensation für die dem Bildungssystem eingeschriebene systematische Exklusion. Denn eine Engagementkarriere geht nicht nur mit einer Art Bildungserfolg einher, sondern kann auch als Ersatz für eine betriebliche Karriere fungieren. In einigen Fällen wurde auch berichtet, dass die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung Wege zum innerbetrieblichen Aufstieg – z. B. zur Meister-Qualifikation – eröffneten:

„Dann hab ich [...] die Meisterschule [...] angefangen. Das ist [...] so'n Crashkurs sag ich mal. [...] und nebenher hat mir der Betriebsrat [...] sehr viel weitergeholfen. [...] also Montage und Schule und Konzentration und samstags, sonntags Schule, das war echt anstrengend. [...] da hat mich der Betriebsrat sozusagen freigespielt, [...] wurde ich freigestellt vom Betriebsrat [...] mit der Sonderaufgabe [...].“ (B13, S. 3–4)

Wo das Bildungssystem und der Betrieb gleichermaßen den migrantischen Beschäftigten v.a. Barrieren in den Weg stellen, ermöglicht das Engagement in der Mitbestimmung soziales Prestige auf andere Weise zu erwerben. Hinzu kommt, dass im Falle einer Freistellung die Arbeit als Betriebsrat für die in der Regel in der Produktion tätigen migrantischen Arbeiter:innen die vielleicht einzigartige Chance darstellt, schwere körperliche Arbeit gegen Tätigkeiten einzutauschen, die weniger physisch belastend sind und die mit einem höheren Grad an Autonomie einhergehen.

Insbesondere wenn Ansprache, Nominierung und Schulung im Kontext des Engagements in der Mitbestimmung mit der Gewerkschaft in Verbindung gebracht werden können, trägt die durch sie erworbene Anerkennung zu einem Prestigegewinn der Gewerkschaften unter den migrantischen Engagierten bei.

Es geht hier indes um mehr als den durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit vermittelten relativen Aufstieg. Aufgrund des hohen Organisationsgrads in beiden Betrieben sind Strukturen der Mitbestimmung und Gewerkschaften als Interessenvertretung (auch nach der Teilnahme an solchen Schulungen) für die meisten von uns interviewten Engagierten de facto ineinander übergehende Bereiche – auch wenn ihnen die Unterschiede zwischen Vertrauenskörper, Betriebsrat und überbetrieblichen Gewerkschaftsstrukturen bekannt sind.

Wie bereits erwähnt sind wir keinem Fall begegnet, bei dem der Prozess von der Engagement-Rekrutierung bis zur Wahl in ein Amt ohne Beteiligung gewerkschaftlicher Akteure von statten gegangen wäre. Aus der Perspektive der von uns interviewten Akteure bildet die Gewerkschaft hier eine Art allgegenwärtige Infrastruktur, die nicht nur Kandidat:innen aus den Belegschaften rekrutiert und zur Gremienarbeit hinführt, sie fungiert als Instanz, mit der die Mitarbeit in Betriebsrat und Vertrauenskörper mit einem überbetrieblichen Sinn versehen werden kann.

Jenseits individueller Aufstiegs- und Kompensationserfahrungen besteht der Sinn des Engagements in der Vertretung kollektiver Interessen, die wiederum auf eine Thematisierung von unterschiedlichen Ebenen und Reichweiten von Gemeinschaft angewiesen ist. Auf der sozialräumlichen Interaktionsebene des Betriebs ist dies zunächst die Gemeinschaft derer, die in den Mitbestimmungsstrukturen aktiv sind. Sie werden zu einem primären sozialen Kontext, einer Art betrieblichem Freundeskreis, der sowohl im mikrosozialen Raum als auch darüber hinaus Zugehörigkeit und Orientierung bietet. Beispielhaft beschreibt dies Interviewpartner A4 wie folgt:

„Wir waren- oder ich war auch in der Türkei politisch organisiert. Deswegen – als ich hier war, habe ich mich erst mal allein gefühlt, weil ich kannte niemanden hier. Ich hatte keine Freunde. Ich wusste nicht mal, wo[hin] ich mich wenden kann, wenn ich Probleme habe. [...] dann bin ich ja einfach hier [im Betrieb] gelandet, weil ich Arbeit gesucht habe. Damals waren zwei Kollegen hier. Die waren auch hier politisch organisiert. Die haben gesehen, dass ich Interesse daran habe, in gewerkschaftlicher Hinsicht, und die haben gesagt: ‚Kollege, mach mal.‘ Die haben mir gesagt, dass wir hier als Gewerkschaft unsere IG Metall haben. ‚Das ist unsere Organisation, wo wir uns zusammenfinden und über die Probleme reden.‘ Dann habe ich mich erst mal mit den zwei Kollegen draußen getroffen und nach ein paar Monaten [...] wusste ich schon, wie es geht und wie man reagiert, wenn was passiert. Wenn man einmal drin ist, dann geht alles von allein. Man hat dann einen Freundeskreis, man hat dann Bekannte, man weiß, wenn das Problem auftaucht, [...] bei wem du dich melden sollst oder Informationen bekommst. Ja. Dann geht es einfach.“ (A4, S. 5)

V.a. für Migrantinnen, die als Jugendliche oder junge Erwachsene nach Deutschland gekommen sind, scheint diese Gemeinschaftsfunktion der Gewerkschaft relevant zu werden, wobei mehrere Faktoren zu einem Muster konvergieren. Sie gehören in zur Gruppe der sogenannten „Kofferkinder“, die im Zuge des „Gastarbeit“-Regimes von ihren in Deutschland arbeitenden Eltern oft über Jahre hinweg bei nahen Verwandten im Herkunftsland gelassen wurden (Karatza-Meents 2014; Wilhelm 2011). Sie wurden in der Regel erst nachgeholt, wenn sie ein Alter erreicht hatten, mit dem kein Betreuungsaufwand mehr verbunden ist.

Diese Besonderheit migrantischer Familienorganisation war eine unmittelbare Folge des Migrationsregimes, dessen Leitidee in der Befristung des Aufenthalts bestand. Die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Regelungen mochten dies nicht durchgehend und bei allen Migrant:innen durchsetzen, reichten aber aus, um der großen Mehrheit jegliche Planungssicherheit zu nehmen.

Migrantische Familien versuchten vor diesem Hintergrund in kurzer Zeit möglichst viel Einkommen durch Lohnarbeit zu erzielen, was dazu führte, dass die Erwerbsquote unter migrantischen Frauen mehr als doppelt so hoch war als in der einheimischen Bevölkerung (Mattes 2005). Wer

Anfang der 1970er Jahre Kind von „Gastarbeiter:innen“ war, hatte also signifikant höhere Chancen, dass beide Eltern einer Lohnarbeit nachgehen. Unabhängig von den Motiven der Betroffenen gab es in Westdeutschland ohnehin nur wenig Möglichkeiten, Kinder in Betreuungseinrichtungen unterzubringen, weshalb diese Eltern auf ihre im Heimatland lebenden Verwandten verwiesen waren.

Die für die Eltern ökonomisch rationale Entscheidung resultierte für die betroffenen Kinder in vielen Fällen in einer dauerhaften emotionalen Distanzierung von ihren Kernfamilien. An anderer Stelle nimmt dies die Form einer verallgemeinerten Kritik an der „ersten Generation“ an. So berichtet Interviewpartner A4:

„Damals, in den achtziger Jahren, waren hier viele Kollegen [...]. Die waren ja alle erste Generation. Die konnten kaum Deutsch und die haben alles gemacht, was man von ihnen verlangt hat. [...] Die sind einfach ausgenutzt worden, würde ich mal sagen. Und das hat mich so genervt. Und ich habe schon in den achtziger Jahren, in den neunziger Jahren gesagt: ‚Nein, das geht nicht so. Ihr sollt euch wehren.‘ Aber irgendwie, die erste Generation kennt diese Worte nicht.“ (A4, S. 4)

Infolgedessen könnte man hier von einer Orientierung auf Gemeinschaft außerhalb des Familienkontexts sprechen. Interviewpartner A2 spricht z. B. von der Gewerkschaft als einem „Wir“, dessen Teil er ist. Dieses Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl betont er, indem er die gegenseitige Unterstützung und Verantwortungsübernahme herausstellt:

„Also wir haben uns, wir helfen uns ja immer, wenn’s geht immer gegenseitig. Machen wir ja“ (A2, S. 14).⁸

Das Engagement in den Mitbestimmungsorganen stellt eine Art einer neuen Sozialisation in einer neuen solidarischen Gemeinschaft dar, die familiäre Substitutionsfunktionen übernimmt. So finden sich ähnliche Beschreibungen der Gewerkschaft als Verantwortungs- und Solidargemeinschaft auch hier:

„Und, dann, nachdem ich aber die Ausbildung begonnen hab, hab ich aber auch gesehen: ‚Ok, es kümmert sich auch jemand um mich.‘ Das war dann so die Gewerkschaft. Wahrscheinlich kann man jetzt nachvollziehen, warum ich eher so gleich so: ‚Ha, ich fühl mich wie zu Hause.‘“ (Interview B13, S. 22)

8 Dieser Aspekt der gewerkschaftlichen Gemeinschaft als Substitut für andere Gemeinschaften dürfte auch bei nicht-migrantischen Engagementverläufen eine wichtige Rolle spielen. In welchem Umfang sich migrantische von nicht-migrantischen Engagementverläufen unterscheiden, bleibt ein Forschungsdesiderat. Wir können an dieser Stelle nur vermuten, dass die weiter oben genannten strukturellen Zwänge offenbar zu einer großen Kohorte von schätzungsweise 750.000 Migrant:innen der „anderhalbten“ Generation geführt haben (Wilhelm 2011).

Die Erfahrung einer brüchigen und unzuverlässigen familiären Bindung bildet in beiden Fällen die Hintergrundfolie: Anders als familiäre oder kollegiale Formen der Gemeinschaft erscheint die gewerkschaftliche Gemeinschaft auch als weniger prekär, weil sich die Intensität der Zugehörigkeit scheinbar durch das Engagement „erarbeiten“ lässt. Dies wird auch mit anderen Formen der Zugehörigkeit kontrastiert, aus denen die Migrant:innen ausgeschlossen werden, insbesondere der nationalen.

Bei vielen unserer Interviewpartner:innen haben die dargestellten historischen Kontextbedingungen Konflikte mit und Abgrenzungen von den Eltern in der Jugendphase hervorgebracht, weshalb eine Ablösung von der Familie im frühen Lebensalter zu einem hohen Maß an Selbstständigkeit geführt hat. In dieser schwierigen Kindheitsphase wird eine Resilienz entwickelt, die dann einen Habitus formt, dessen Orientierungsrahmen durch den Einsatz für andere charakterisiert ist. Die nachfolgende Interviewpassage eröffnet Analysemöglichkeiten für die Rekonstruktion eines solchen Engagementmotivs:

„Und seitdem ich mich erinnern kann, war ich schon von klein auf auf mich alleine gestellt. Also ohne irgendwie Bezugspersonen. Ohne irgendwie. Wie soll ich sagen? Wie man das halt jetzt kennt, so Familienurlaub, [etwas zusammen] unternehmen, so gemeinsame Gespräche, gar nichts. [...] auch in der Schulzeit, ja, ich war immer so alleine irgendwie.“ (B13, S. 21)

Das Motiv für das spätere Engagement in der Gewerkschaft sowie innerhalb der betrieblichen Mitbestimmungsinstitutionen ist die Erfahrung, dass ihm keiner hilft, er im Leben nicht vorwärtskommt, wenn er sich nicht selbstständig für seine Ziele einsetzt. Die Hoffnung, dass das eigene Engagement eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensverhältnisse der anderen bewirkt, ist der Antrieb für den eigenen Einsatz in Gremien. Es entsteht der Eindruck, als ob durch diesen Einsatz für Andere eine Überwindung der eigenen teils traumatisierenden, von Vernachlässigung geprägten Familienerfahrungen bewirkt werden soll.

„Und ich war dann so auch quasi ‚die kleine Mama‘ (klatscht) von den kleinen Geschwistern von mir. Weil meine Mama eben weder zum Arzt gehen konnte mit denen noch irgendwas, Elternabende, oder mein Vater war halt nie zu Hause so richtig und einkaufen. Dann, nachdem ich meinen Führerschein hatte, war das extrem 'ne Last eher. Weil ich dann alles eben für die, für die ganze Familie eben machen musste. [...] Ich hab's gern getan, weil ich gesehen habe: ‚Ok, denen geht es nicht so wie mir, sondern den geht's besser.‘ Und das fand ich dann immer so cool. Und jedesmal, wenn sie sich dann irgendwie sich für irgendwas bedankt haben, fand ich dann Stärke darin [...].“ (B13, S. 21–22)

Die neuen Positionen im Vertrauenskörper oder Betriebsrat füllen diese Lücke und sorgen für eine habituelle Transformation hin zum Erleben der eigenen Wirkmächtigkeit.

Es gibt aber auch Erfahrungen, die auch das betrieblich/gewerkschaftliche Gemeinschaftsbild stören, etwa wenn migrantische Engagierte merken, dass sie auch in gewerkschaftlichen Zusammenhängen eine Außen-seiterrolle einnehmen – oder sich vor rassistischen Übergriffen auf der Anfahrt zu Gewerkschaftsseminaren fürchten. Gegenüber diesen Brüchen aber bleibt die Bindungs- und Gemeinschaftsfunktion der Gewerkschaft relativ stabil.

Biografisch-individuell haben die Betroffenen eine hohe Bereitschaft, Verletzungen des Gemeinschaftsversprechens zu kompensieren – anders als in ihrer Familienbeziehung stehen ihnen im Kontext der Mitbestimmung hierfür praktische und symbolische Mittel zur Verfügung. Durch das Engagement im Betrieb, für das Kollektiv der Belegschaft und das Kollektiv der Arbeitnehmer:innen insgesamt, erarbeiten sich diese migrantischen Aktivist:innen auch das Recht auf Zugehörigkeit.

Wie bereits mehrfach angeführt trägt der hohe Organisationsgrad in der Branche dazu bei, dass die unterschiedlichen Funktionen von Gremien und Engagement aus Sicht der Akteure ineinander übergehen können und zwar nicht aus Mangel an Verständnis für die formalen Unterschiede zwischen Vertrauenskörper und Betriebsrat, sondern weil es diese Übergangszonen in der Praxis tatsächlich gibt.

Eine typische Verlaufsform beginnt mit der Wahl zum Vertrauensmann (ggf. mit Zwischenstation bei der Vertrauenskörperleitung) und geht bis zum Betriebsrat – und endet dort meist für die migrantischen Kolleg:innen, nur sehr wenige werden Betriebsratsvorsitzende (vgl. Foroutan et al. 2017, S. 23). Weshalb ein solcher Verlauf selten ohne Unterstützung durch Mentor:innen zustande kommt, soll der folgende Fall zeigen. So berichtet ein Teilnehmer unserer Studie, wie ihn zwei Kollegen auf eine Kandidatur vorbereitet haben, indem sie ihn unterstützten, eine Rede auf einer Betriebsversammlung zu halten:

„Du bist zum ersten Mal – du hast eine Rede vorbereitet und das willst du vorlesen vor 1.500 Leuten. Das ist nicht so einfach. So, [mein Kollege] hat mir gesagt: ‚Bleib ganz ruhig.‘ Die gleiche Rede, was ich vorbereitet habe, hat er genommen. Er hat einfach [...] ’n paar Punkte gemacht. Er hat mir gesagt: ‚Hier, bei diesen Punkten wirst du nicht mehr weiterlesen. Erst mal Luft nehmen.‘ Er selbst würde dann klatschen. Wenn einer klatscht, dann würden alle klatschen. ‚So, und [...] dann liest du wieder weiter‘, [meinte mein Kollege]. Dann haben wir [das] so gemacht. [...] bis [zum ersten] Punkt habe ich gelesen, [dann war ich] einfach still, [hab] also nicht weitergelesen [...]. Er hat gesagt: ‚Okay. Klatschen.‘ Wenn einer klatscht, 1.500 Leute klatschen auf einmal, dann hast du erst mal ein bisschen Zeit. So. Bis zum nächsten Punkt. Das war meine erste Rede.“ (A4, S. 18)

Dieses Ereignis beschreibt der Interviewpartner als eine Art Feuertaufe, die ihm seither die Sicherheit gibt, vor großen Menschenmengen zu sprechen, was wiederum Voraussetzung ist für die Fähigkeit, ein Amt wie den Betriebsrat erfolgreich auszuüben. Das Beispiel illustriert zugleich, inwiefern Mentoringbeziehungen im Sinne einer Bildungsarbeit verstanden werden können, mit der Arbeiter:innen mit Migrationshintergrund ermöglicht wird, Qualifikationen und Wissen zu erwerben, welche ihnen auf anderen Bildungswegen versperrt war. In dem hier zitierten Fall ist das zugrundeliegende Mentoring-Verhältnis in eine Freundschaftsbeziehung übergegangen, die auch nach dem Verlassen des Betriebs anhält.

Fazit & Empfehlungen

Migrantisches Engagement im Rahmen der Mitbestimmungsstrukturen, so kann man festhalten, ist durch eine biographische, durch Erfahrungen im Kontext von Migrationsregimen bestimmte Dimension geprägt sowie durch betriebliche Rahmenbedingungen. Es ist nicht verwunderlich, dass diese beiden Dimensionen sich überschneiden, denn insbesondere in Westeuropa operieren Rekrutierungssysteme wie das der sogenannten „Gastarbeit“ im Sinne einer „differentiellen Inklusion“ (Mezzadra/Neilson 2013), d. h. sie resultieren in dem, was seit den 1970er Jahren als ethnische Segmentierung des Arbeitsmarkts bezeichnet wird (s. o.).

Man kann es auch so formulieren, dass es für Migrantinnen wahrscheinlicher als für andere Arbeiter:innen ist, den durch kapitalistische Produktionsverhältnisse entstehenden Unsicherheiten ausgesetzt zu sein, also häufiger auf Stellen eingesetzt zu werden, die ein niedriges Qualifikationsniveau verlangen oder in Unternehmen Anstellung zu finden, die in tendenziell schwächeren Gliedern der Wertschöpfungskette situiert sind. Sie sind darüber hinaus oft durch ausländerrechtliche Bestimmungen in einer deutlich prekären Situation als Arbeiter:innen, die die entsprechende nationale Staatsbürgerschaft besitzen. Eine strukturelle Grundlage der besondere „migrantischen Kampfbereitschaft“ ergibt sich vor diesem Hintergrund bereits aus ihrer Allokation entlang betrieblicher bzw. arbeitsmarktlicher Hierarchien.

In unseren Recherchen zur historischen Emergenz des migrantischen Engagements im Kontext der Mitbestimmung sind wir oft auf die Figur der „Gewerkschaft als politischer Heimat“ gestoßen. Diese Figur steht v.a. im Kontext eines Typus von Engagementverlauf, der sich mit jenem im letzten Abschnitt beschriebenen überschneidet und mit einer bereits im Heimatland erfahrenen politischen Sozialisation einhergeht. Voraussetzung für diesen Verlauf ist zunächst, dass die Betroffenen ausreichend lange

Zeit im Herkunftsland leben, um das entsprechende Alter für eine solche Erfahrung zu erreichen, wobei dies je nach Herkunftsland auch spezifische Kohorten betrifft. Wer z. B. in den 1970er Jahren in der Türkei aufwächst, hat eine nicht geringe Chance, mit einer starken, sozialistisch geprägten Gewerkschaftsbewegung in Berührung gekommen zu sein (Dinler 2013).

Diese Aktiven bringen ihre Engagementbereitschaft im Sinne einer Orientierung auf kollektive Interessen gewissermaßen bereits mit. Wir finden diesen Typus v.a. bei Arbeiter:innen aus südeuropäischen Herkunftsländern. Dieses „mitgebrachte Engagement“ war – folgt man den Arbeiten von Trede (2016) und Goeke (2021) (Öztürk/Trede 2019) – jedoch der Integration migrantischer Arbeiter:innen in gewerkschaftliche Strukturen lange Zeit hinderlich.

Auf Seiten der DGB-Gewerkschaften begegnete man der politischen Orientierung der oftmals in polarisierten politischen Kontexten sozialisierten Arbeiter:innen mit Sorge bzw. Ablehnung: In Herkunftsländern wie Spanien, Portugal oder Griechenland existierten teils bis Ende der 1970er Jahre faschistische oder Militärdiktaturen und entsprechend keine überparteilichen Arbeiterorganisationen. Politisch aktive Migrant:innen waren meist entweder rechtsnationalistisch oder kommunistisch geprägt – beides traf in den deutschen Gewerkschaften, die in den 1970ern eine kommunistische Unterwanderung durch linke Splittergruppen befürchteten, auf ausgeprägte Bedenken.

Dennoch entwickelt sich der betriebliche Kontext und die Gewerkschaft ab den 1970er Jahren für diesen Typus von migrantischen Arbeiter:innen zu einem natürlichen Habitat. Zu einer Zeit, als es noch wenige Strukturen migrantischer Selbstorganisation gibt und Exilstrukturen noch wenig entwickelt sind, ist das System industrieller Beziehungen – in dem die Mitbestimmung ein elementarer Baustein ist – als Praxisfeld migrantischer Polis oder „citizenship“ zentral. Dies hat auch damit zu tun, dass für die Generation der „Gastarbeiter:innen“ der Betrieb und die betrieblichen Beziehungen die fast einzige Kontaktzone mit der Gesellschaft, in der sie lebten, darstellte.

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. Wie bereits weiter oben angedeutet wurde, ist diese Entwicklung keineswegs konfliktfrei verlaufen. Dass die bundesdeutschen Gewerkschaften zu einem Ort migrantisch Engagements wurden, war ihnen nicht „in die Wiege gelegt“, sondern nahm seinen historischen Ursprung in deren Protest zunächst in Form wilder Streiks.

Die Gewerkschaften reagierten sowohl auf die meisten der wilden Streiks als auch auf die außerbetrieblichen migrantischen Kämpfe ambivalent (Goeke 2021, S. 100–106).

„Trotz der überwiegenden Kritik und Ablehnung, die die ‚wilden‘ Streiks in der Öffentlichkeit und innerhalb der Gewerkschaften erfuhren, trugen die hier ‚sichtbar gewordenen Emanzipationsbestrebungen der ausländischen Arbeiter dazu bei‘, so auch die Historikerin Karin Hunn, dass sich die Gewerkschaften nun verstärkt um die Integration und Partizipation der Migranten bemühten. [...] Den ausländischen Arbeitnehmern kam in der Organisationsarbeit in der Folge größere Aufmerksamkeit zu: Der DGB-Bundesvorstand richtete 1973 die Abteilung ‚Ausländische Arbeitnehmer‘ und die ‚Ausländerbüros‘ wieder ein, die fremdsprachigen Mitgliederzeitungen wurden wieder aufgelegt und die Zahl der Seminare für ausländische Gewerkschafter erhöht.“ (Trede 2016, S. 383 mit Verweis auf Hunn 2005, S. 275)

Auch darüber hinaus wurden, wie Goeke beschreibt, sowohl Forderungen aus den migrantischen Arbeitskämpfen als auch aus den außerbetrieblichen Mobilisierungen von den Gewerkschaften aufgegriffen, die sich daraufhin auch stärker migrationspolitisch in Bezug auf eine Verbesserung der betrieblichen sowie allgemeinen rechtlichen und sozialen Lage von Migrant:innen engagierten (Goeke 2021, S. 103, S. 106).

Die besonders starke Mobilisierung migrantischer Arbeiter:innen und der Druck, den diese aufbauten, war also letztlich ein Anlass für ein zunehmendes Bemühen um ihre Integration in gewerkschaftliche Strukturen. Die Geschichte der Kämpfe migrantischer Arbeiter:innen bildet insofern das Fundament für die gewerkschaftliche und betriebsrätliche Aktivität migrantischer Arbeiter:innen heute. Sie stellt den Ausgangspunkt der migrantischen Rekrutierungsketten in die Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung dar und sie ist bis heute ein Referenzpunkt für migrantische Aktive. Der Verweis einiger der Interviewten auf dieses Erbe ruft diesen „Aktivismus-Vorschub“ der migrantischen Kolleg:innen – angesichts innergewerkschaftlicher Debatten um Migration – ganz bewusst in Erinnerung.

Nun zeigen unsere Analysen, dass dieses „Erbe“ migrantischen Engagements offenbar zweier ‚Katalysatoren‘ bedarf, um sich in der Form eines Engagements in den Gremien der Mitbestimmung umzusetzen und dadurch zu stabilisieren: Fortbildung in der Form der Betriebsrats- bzw. Vertrauensleute-Seminare sowie Rekrutierungs- und Mentoring-Beziehungen. Wir vermuten, dass der in den von uns untersuchten Betrieben bereits etablierte hohe Organisationsgrad zu einer Dichte von Interaktionen führt, aus der die weiter oben beschriebenen Mechanismen der Rekrutierung und Weiterbildung sich wie emergente Prozesse verhalten, d. h. sie entstehen ohne weitere exogene Intervention.

Vor dem Hintergrund der beständigen Transformationen der Arbeitswelt und der damit einhergehenden Debatten um die Revitalisierung und Erneuerung von Gewerkschaftskultur ist allerdings zu empfehlen, dieses migrantische Engagement nicht für einen Selbstläufer zu halten, sondern deren Ausbau und Weiterentwicklung durch geeignete Maßnahmen zu sichern. Diese könnten etwa in der Entwicklung eines Mentoring-Programms für migrantische Aktive bestehen, in der gewerkschaftsinternen Sichtbarmachung der Geschichte migrantischen Engagements (durch Veranstaltungen, Ausstellungen, Publikationen) oder dem Aufbau eines Netzwerks migrantisch Aktiver.

Den Beitrag der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit haben wir v.a. vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Exklusionserfahrungen analysiert. Die dadurch vermittelten positiven Bildungserfahrungen sind mit Anerkennung und Aufstieg assoziiert – in manchen Fällen lassen sie sich auch in berufliche Weiterqualifizierungserfahrungen übersetzen. Sie hat auch dazu beigetragen, dass migrantische Betriebsräte zur Normalität in der Metallbranche gehören. Die in der Vorgängerstudie befragten migrantischen Mitglieder der IG Metall hatten jedoch im Vergleich mit ihren nicht-migrantischen Kolleg*innen deutlich seltener das Amt eines Betriebsratsvorsitzenden inne (vgl. Foroutan et al. 2017).

Im Kontext ihrer Studie über die Repräsentation von Frauen in Gremien deutscher und österreichischer Gewerkschaften hatte Sabine Blaschke die Beobachtung gemacht, dass „Minderheiten“ und Frauen die Kapazität abgesprochen wird, für die Allgemeinheit zu sprechen. Dies zeigt sich beispielhaft an einer typischen Konstellation, in der trotz ausgeglichener Geschlechterverhältnisse (oder einer weiblichen Mehrheit) dennoch Männer in die nächsthöhere Ebene delegiert werden, nämlich dann, „wenn pro Einheit nur eine Person entsandt wird“ (Blaschke 2008, S. 160).

Dies würde auch erklären, warum der Posten eines Betriebsratsvorsitzenden so selten an Migrant:innen geht – weil diese in den Augen der Mehrheit nur ihresgleichen vertreten können und eben nicht die Gesamtheit. *Ein solches Problem kann indes nicht mit einer auf migrantische Kompetenzen ausgerichteten Bildungsarbeit gelöst werden, sondern bedarf einer Bildungsoffensive mit Blick auf die Gesamtheit der Kolleg:innen.*

Eine sinnvolle Maßnahme könnte darin bestehen, zentrale Befunde der Rassismus- und Diskriminierungsforschung aufzugreifen und sie in die allgemeine gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu integrieren. Mit anderen Worten, alle Teilnehmer:innen von Weiterbildungs- und Schulungsseminaren sollten sich mit Fragen von Diversität und Ungleichheit, Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzen und dafür sensibilisiert werden. Sie kann aber auch Signale setzen, indem sie hauptamtliche Posten öfter mit Personen besetzt, die einen Migrationshintergrund haben.

Die Dynamik und Bedeutung von Repräsentation im Kontext migrantischen Engagements lässt sich auch anhand der Parameter des betrieblichen Kontexts illustrieren. Anders als wir vermutet hatten, scheint die Größe des Betriebs (zumindest ab einer Mitarbeiter:innenzahl von mehreren Hundert) für den Anteil der Migrant:innen in den Gremien der Mitbestimmung keine Rolle zu spielen.

Wichtiger scheint dagegen zu sein, wie die Belegschaft insgesamt zusammengesetzt ist. Dort, wo Migrant:innen die überwältigende Mehrheit der Belegschaft stellen, so vermuten wir, ist auf Dauer eine Vertretung ohne migrantisches Personal kaum tragfähig, vor allem, wenn sprachliche Barrieren existieren. Weil, wie bereits angedeutet, die allgemeine Repräsentationskompetenz von Migrant:innen (und Frauen) in Frage steht, ist es wahrscheinlich, dass der Anteil migrantischer Betriebsräte bei kleineren Gremien geringer ausfällt. *Die Untersuchung dieser Fragen bzw. des Verhältnisses von Belegschaftszusammensetzung und der Komposition der Strukturen der betrieblichen Mitbestimmungen stellt ein Forschungsdesiderat dar.*

Die Art und Struktur des Betriebes scheint hingegen – zumindest in unserer Fallstudie – für die Dynamiken der betrieblichen Mitbestimmung und die Engagementverläufe der Aktiven eine Rolle zu spielen. Die im Zulieferbetrieb tendenziell prekäre Konstellation führt dazu, dass es eher zu Konflikten auch innerhalb der Belegschaft kommt. Der Typus der Rekrutierung durch kollektive Nominierung tritt anscheinend eher dann auf, wenn es in der Belegschaft Unzufriedenheiten gibt über die bisherige Arbeit des Betriebsrats, etwa in Bezug auf Zugeständnisse, die dieser unter dem Druck einer drohenden Betriebsschließung macht.

Die auf diese Weise in die Mitbestimmungsarbeit rekrutierten migrantischen Arbeiter:innen werden daher viel eher mit einem spezifischen, oppositionellen Mandat gewählt. Aufgrund der angeführten Strukturen innerbetrieblicher ethnischer Segmentierung ist es nicht abwegig zu vermuten, dass solche Nominierungsvorgänge allgemein eine migrantische Prägung haben könnten. Solche Dynamiken verweisen auf die breitere Problematik des Verhältnisses der betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen zu den Prozessen der inner- und zwischenbetrieblichen Segmentierung.

Die Interessenvertretung durch Betriebsräte und Vertrauenskörper muss hier zum einen eine Repräsentation hinsichtlich der unterschiedlichen Verortungen in der betrieblichen Hierarchie in den jeweiligen Gremien sicherstellen. Dies könnte etwa durch Quotierungs-Richtlinien für die Aufstellung von Kandidat:innen erreicht werden. Betriebsübergreifend und langfristig sollten aber auch die Segmentierungsprozesse selbst in Angriff genommen werden. Sie liefern die materielle Grundlage für die

Ethnisierung innerbetrieblicher Beziehungen sowie gesellschaftlicher Ungleichheit. Deren nachhaltige Folgen für die betroffenen Gruppen, ihre Bildungs- und Aufstiegschancen usw. kann durch keine noch so umfangreiche gewerkschaftliche Bildungsarbeit kompensiert werden.

Wo Migrationsregime systematisch und über lange Zeiträume hinweg Migrant:innen ans untere Ende des Arbeitsmarkt verweisen, wird – darin besteht die Gefahr – eine Realität von Ungleichheit perpetuiert, die schließlich jedes antirassistisch motivierte Gleichheitspostulat ins Leere laufen lässt. Dessen Sinn war und ist es, gewissermaßen kontrafaktisch, die Gleichheit aller Menschen zu behaupten, aber unter der Prämisse, diese Behauptung auch praktisch zu beweisen, d. h. soziale Verhältnisse so zu gestalten, dass die Gleichheit auch gelebt werden kann.

Die Untersuchung der Spezifik migrantischen Engagements in den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung verweist wie eingangs dargestellt auf die Frage nach der Bedeutung und Relevanz der Kategorie des Migrationshintergrunds. Letztere ergibt sich aus den gesellschaftlichen Prozessen und Strukturen, die Ungleichheit entlang dieser Kategorie hervorbringen bzw. zementieren: auf Migrationsregime, die prekarisierend wirken und Arbeitsmarktsegmentierungen hervorbringen, auf Exklusion und Diskriminierung im Bildungssystem, die dies fortschreiben, auf rassistische Debatten und Bewegungen, die in unterschiedliche Lebensbereiche der Betroffenen hineinwirken.

Migrantisches Engagement in den Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung – und die Geschichte migrantischer Kämpfe in und außerhalb der Betriebe (vgl. Bojadžijev 2012), auf deren Schultern es steht – entwickelt sich in Auseinandersetzung mit diesen Prozessen und Strukturen und weist insofern über den Betrieb – bzw. die innerbetriebliche „Verwaltung“ dieser Prozesse – hinaus.

Für die Gewerkschaften, in denen viele der Kämpfe historisch eine ambivalente politische Heimat gefunden hatten, zeigen sich dementsprechend Handlungsfelder auf. Sie können etwa darauf hinwirken, Migrationsregime so zu gestalten, dass sie nicht zu einer dauerhaften ethnischen Unterschichtung des Arbeitsmarktes führen; sie können sich in ihren eigenen Strukturen und bezogen auf die Gesellschaft dafür einsetzen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte gleichen Zugang zu Bildungschancen erhalten und sie können noch lauter und deutlicher als sie es ohnehin bereits tun, Stellung beziehen gegen rassistische Debatten und deren Wortführer in Politik, Zivilgesellschaft und nun auch in den Betrieben.

Literatur

- Apitzsch, Ursula/Inowlocki, Lena (2000): Biographical Analysis. A German School? In: Bornat, Joanna/Chamberlayne, Prue/Wengraf, Tom (Hrsg.): The Turn to Biographical Methods in Social Science. Comparative Issues and Examples. London, New York: Routledge, S. 53–70.
- Blaschke, Sabine (2008): Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. 1. Aufl., München, Mering: Rainer Hampp.
- Bohnsack, Ralf (2003): Dokumentarische Methode. In: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe qualitative Sozialforschung. Ein Wörterbuch. Opladen: Leske + Budrich, S. 40–44.
- Bojadžijev, Manuela (2012): Die windige Internationale. Rassismus und Kämpfe der Migration. 2. Aufl., Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer: Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftlicher Politik. INFIS 2000.
- Dinler, Demet Şahende (2013): Gewerkschaften in der Türkei. Interessenvertretung unter schwersten Bedingungen, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10119.pdf> (Abruf am 6.9.2021).
- Dohse, Knuth (1985): Ausländische Arbeiter und bürgerlicher Staat. Genese und Funktion von staatlicher Ausländerpolitik und Ausländerrecht. Vom Kaiserreich bis zur Bundesrepublik Deutschland. 2. Aufl., Berlin: Express Edition.
- Doleschal, Reinhard (1989): Just-in-time-Strategien und betriebliche Interessenvertretung in Automobil-Zulieferbetrieben. In: Altmann, Norbert (Hrsg.): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie. Sozialwissenschaftliche Aspekte zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 155–206.
- Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit, Berlin. <https://www.xn--fachkommission-integrationsfhigkeit-x7c.de/resource/blob/1786706/1787474/fb4dee12f1f2ea5ce3e68517f7554b7f/bericht-de-data.pdf?download=1> (Abruf am 6.9.2021).
- Gundert, Stefanie/Kosyakova, Yuliya/Fendel, Tanja (2020): Migrantinnen und Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Qualität der Arbeitsplätze als wichtiger Gradmesser einer gelungenen Integration. (IAB-Kurzbericht, 25/2020), Nürnberg.

- Foroutan, Naika/Giesecke, Johannes/Karakayalı, Serhat/
Schrenker, Markus/El-Kayed, Nihad (2017): Mitglieder mit
Migrationshintergrund in der IG Metall. Projektbericht, Berlin.
https://www.bim.hu-berlin.de/media/IGM_Projektbericht_final.pdf
(Abruf am 6.9.2021).
- Freyberg, Thomas von (1996): Der gespaltene Fortschritt. Zur
städtischen Modernisierung am Beispiel Frankfurt am Main. Frankfurt
am Main: Campus.
- Freyberg, Thomas von (1997): Quellen ethnischer Diskriminierung am
Arbeitsplatz. Möglichkeiten betrieblicher Antidiskriminierungspolitik.
In: Isotopia, H. 7, S. 35–41.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1998): Grounded Theory.
Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.
- Goeke, Simon (2021): Vom „Gastarbeiter“ zum politischen Subjekt.
Migrantische Kämpfe und die bundesdeutschen Gewerkschaften in
den 1960er und 1970er Jahren. In: Arbeit – Bewegung – Geschichte,
H. 1, S. 88–108.
- Hassel, Anke/Schroeder, Wolfgang (2018): Gewerkschaften 2030.
Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien
der Mitgliederpolitik, Report Nr. 44. Düsseldorf: Hans-Böckler-
Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_44_2018.pdf
(Abruf am 6.9.2021).
- Hunn, Karin (2005): „Nächstes Jahr kehren wir zurück ...“. Die
Geschichte der türkischen „Gastarbeiter“ in der Bundesrepublik.
Göttingen: Wallstein.
- Karakayalı, Serhat (2008): Gespenster der Migration. Zur Genealogie
illegaler Einwanderung in der Bundesrepublik Deutschland. Bielefeld:
transcript.
- Karatza-Meents, Aglaia (2014): „Kofferkinder“. Über traumatische
Auswirkungen der Migration bei Kindern. In: Psyche 68, H. 8,
S. 713–734.
- Keller, Reiner (2012): Das Interpretative Paradigma. Eine Einführung.
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Loftus, Elizabeth F. (1999): Lost in the Mall. Misrepresentations and
Misunderstandings. In: Ethics and Behavior 9, H. 1, S. 51–60.
- Mattes, Monika (2005): „Gastarbeiterinnen“ in der Bundesrepublik.
Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht. Frankfurt am Main:
Campus.
- McAlevey, Jane (2020): A Collective Bargain. Unions, Organizing and
the Fight for Democracy. New York: HarperCollins.

- Mead, George Herbert (2017): Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. 18. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden: Springer VS, S. 441–471.
- Mezzadra, Sandro/Neilson, Brett (2013): Border as Method, or, the Multiplication of Labor. Durham, London: Duke University Press.
- Murphy, Gillian/Loftus, Elizabeth F./Grady, Rebecca Hofstein/Levine, Linda J./Greene, Ciara M. (2019): False Memories for Fake News During Ireland’s Abortion Referendum. In: Psychological Science 30, H. 10, S. 1449–1459.
- Neumann, Ursula/Schneider, Jens (Hrsg.) (2011): Schule mit Migrationshintergrund. 1. Aufl., Münster: Waxmann.
- Nohl, Arnd-Michael (2006): Bildung und Spontaneität. Phasen biographischer Wandlungsprozesse in drei Lebensaltern. Opladen: Barbara Budrich.
- Oevermann, Ulrich/Allert, Tilman/Konau, Elisabeth/Krambeck, Jürgen (1979): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften. Stuttgart: Metzler, S. 352–433.
- Öztürk, Nihat/Trede, Oliver (2019): Migrations- und Integrationsarbeit. Wie „Gastarbeiter“ gleichberechtigte Kolleg*innen wurden. In: Hofmann, Jörg/Benner, Christiane: Geschichte der IG Metall: Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft. Frankfurt am Main: Bund, S. 465–484.
- Piore, Michael J. (2009 [1979]): Birds of Passage. New York: Cambridge University Press.
- Pries, Ludger (2013): Organisieren oder marginalisieren? Essay. In: Magazin Mitbestimmung, Nr. 7 und Nr. 8.
<https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-organisieren-oder-marginalisieren-5224.htm> (Abruf am 6.9.2021)
- Prott, Jürgen (2006): Gewerkschaftliche Vertrauensleute zwischen Beruf und Ehrenamt. In: WSI Mitteilungen, H. 9, S. 507–512.
<https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-gewerkschaftliche-vertrauensleute-zwischen-beruf-und-ehrenamt-12160.htm> (Abruf am 6.9.2021)

- Pühretmayer, Hans (2000): Das passive Wahlrecht zum Betriebsrat für Migrantinnen und Migranten in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Ein Vergleich. Eine Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt am Main: Campus.
- Roth, Siegfried (1994): Kooperationsnetzwerke. Gewerkschaftliche Aktivitäten in der Automobil- und Zulieferindustrie. In: Industrielle Beziehungen 1, H. 4, S. 374–384.
- Sackmann, Reinhold (2013): Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. 2. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.
- Schmidt, Werner (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 14, H. 4, S. 334–356.
- Schütze, Fritz (1983): Biografieforschung und narratives Interview. In: neue Praxis 13, H. 3, S. 283–293.
- Schütze, Fritz (1989): Kollektive Verlaufskurve oder kollektiver Wandlungsprozeß. Dimensionen des Vergleichs von Kriegserfahrungen amerikanischer und deutscher Soldaten im Zweiten Weltkrieg. In: Bios. Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History 3, H. 1, S. 31–109.
- Schütze, Fritz (2000): Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns. ein grundlagentheoretischer Aufriß. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung 1, H. 1, S. 49–96.
- Schütze, Fritz (2016): Biography Analysis on the Empirical Base of Autobiographical Narratives. In: Schütze, Fritz (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Prozessanalyse. Opladen: Barbara Budrich, S. 75–116.
- Strübing, Jörg (2014): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils. 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.
- Trede, Oliver (2016): Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik. zwischen Misstrauen und Integration, Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/232789/gewerkschaften-und-arbeitsmigration-in-der-bundesrepublik> (Abruf am 6.9.2021).
- Wilhelm, Gülcin (2011): Generation Koffer. Die zurückgelassenen Kinder. 1. Aufl., Berlin: Orlanda.

Autorinnen und Autoren

Celia Bouali ist Sozialwissenschaftlerin und war als studentische Mitarbeiterin im Projekt „Migration und Mitbestimmung im Betrieb“ tätig.

Serhat Karakayalı ist Professor für Migration and Mobility Studies an der Leuphana Universität Lüneburg. Er hat das Projekt „Migration und Mitbestimmung im Betrieb“ an der Humboldt-Universität zu Berlin geleitet und war auch verantwortlich für die Studie „Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall“.

ISSN 2509-2359