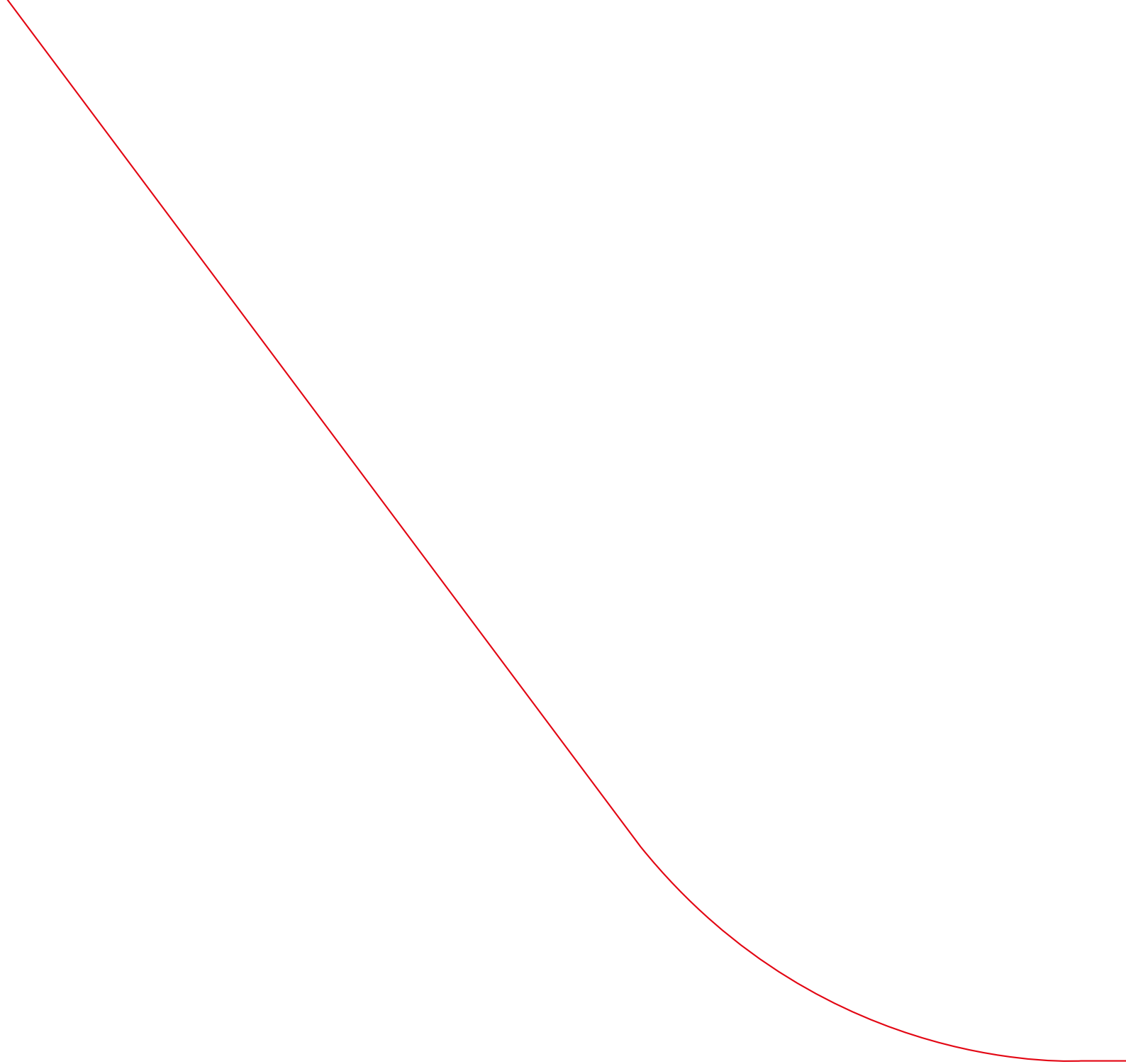


Martina Zandonella  
Harald Glaser  
Karoline Bohrn

# VOM ANKOMMEN ZUM MITWIRKEN:

Betriebliche Mitbestimmung von Kolleg:innen  
mit Wurzeln im Ausland



Martina Zandonella  
Harald Glaser  
Karoline Bohrn

# **VOM ANKOMMEN ZUM MITWIRKEN:**

**Betriebliche Mitbestimmung von Kolleg:innen  
mit Wurzeln im Ausland**

## Inhaltsverzeichnis

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Einleitung.....                                            | 3  |
| 1    Methodische Vorgehensweise .....                      | 5  |
| 2    Strukturelle Merkmale der ausgewählten Branchen ..... | 9  |
| 2.1    Struktur der Beschäftigten.....                     | 9  |
| 2.2    Struktur der Betriebsrät:innen.....                 | 12 |
| 3    Kennenlernen von Beteiligungsstrukturen .....         | 15 |
| 4    Wege in den Betriebsrat .....                         | 21 |
| 4.1    Gefragt werden .....                                | 22 |
| 4.2    Selbst aktiv werden .....                           | 28 |
| 5    Arbeit im Betriebsrat.....                            | 30 |
| 5.1    Information und Kommunikation .....                 | 33 |
| 5.2    Erreichbarkeit und Repräsentation .....             | 37 |
| 6    Unterstützung .....                                   | 43 |
| 7    Zusammenfassung und Fazit .....                       | 46 |
| Literatur.....                                             | 53 |
| Tabellenverzeichnis .....                                  | 58 |

## Einleitung

Der demokratischen Idee folgend, bestimmen wir die uns alle betreffenden Lebensumstände gemeinsam – jede:r hat eine Stimme und diese zählt gleich viel. Für Österreichs Arbeitnehmer:innen gilt dies jedoch immer weniger: Lag der Anteil an Kolleg:innen mit ausländischen Staatsbürgerschaften 1984 noch bei 5%, waren bei der Nationalratswahl im Herbst 2024 rund viermal so viele (22%) nicht wahlberechtigt. An der Wiener Landtags- und Gemeinderatswahl 2025 durfte bereits 36% der Arbeitnehmer:innen nicht teilnehmen (Statistik Austria 2025a).

Dieser Ausschluss ist zudem klassenspezifisch, denn er betrifft Berufe mit niedrigen Einkommen und geringer gesellschaftlicher Anerkennung besonders häufig (Schönherr et al. 2025, Schönherr & Zandonella 2024). Dem zugrunde liegt die bereits in der „Gastarbeiter:innen“-Anwerbung angelegte Segmentierung des Arbeitsmarktes (Bauböck & Perchinig 2006), die in Kombination mit den Migrationsbewegungen jüngerer Zeit auch an den repräsentativen Verfahren unserer Demokratie Spuren hinterlassen hat.

Für Kolleg:innen mit ausländischen Staatsbürgerschaften sind Wahlen im Kontext ihrer Erwerbsarbeit oft die einzige Möglichkeit, sich politisch wirksam zu beteiligen (Ehs & Zandonella 2021). An Arbeiterkammer- und Betriebsratswahlen dürfen sie unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft teilnehmen, wobei der letzte diesbezügliche Inklusionsschritt 2006 erfolgte: Drittstaatsangehörige erhielten das passive Wahlrecht und seit nunmehr knapp zwanzig Jahren können auch sie bei AK- und Betriebsratswahlen kandidieren.

Zuletzt wieder stärker in den Fokus gerückt ist die demokratiepolitische Bedeutung von betrieblicher Mitbestimmung. Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen: Machen Menschen bei der Arbeit die Erfahrung, dass ihre Meinung zählt, stärkt dies demokratische Haltungen und die politische Selbstwirksamkeit. Voraussetzung hierfür ist, dass die vorhandenen Mitbestimmungsstrukturen das praktische Erleben von Beteiligung, Handlungsfähigkeit, Anerkennung und Solidarität ermöglichen (Hövermann et al. 2025, Unterrainer et al. 2024, Honneth 2023, Kiess et al. 2023, Kiess & Schmidt 2020).

Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland stehen diese Erfahrungsräume seltener offen, denn sie arbeiten häufiger in Unternehmen ohne Betriebsrat (Zeglovits et al. 2022a). Seltener Teil haben sie daher auch an jenen günstigeren Rahmenbedingungen, die organisierte Betriebe mit sich bringen. Diese wirtschaften nachhaltiger und greifen seltener auf unsichere Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, Befristung oder Geringfügigkeit zurück. Sie zahlen außerdem etwas höhere Löhne und investieren mehr in die Aus- und

Weiterbildung der Beschäftigten (Scholz 2023, Lammers et al. 2022, Zeglovits et al. 2022b, Adam et al. 2020).

Seltener zu finden sind Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland auch im Betriebsrat – entlang ihres Anteils an den Belegschaften sind sie in den Vertretungsgremien deutlich unterrepräsentiert (Zeglovits et al. 2022c). Dabei gelingt in Betrieben mit diversem Betriebsrat nicht nur die Inklusion unterschiedlicher Beschäftigtengruppen besser. Die Mitarbeit im Betriebsrat ist auch eine niederschwellige, da in den Arbeitsalltag integrierte und von der Herkunft unabhängige Möglichkeit, an politischen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen mitzuwirken (Schmidt 2020, Hinken 2018, Furxer-Ongaretto 2019).

Die vorliegende Studie knüpft hier an und hat zum Ziel, die Rolle von Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund im Kontext von betrieblicher Mitbestimmung besser zu verstehen. Mittels Fokusgruppen und qualitativer Interviews mit Betriebsrät:innen wird untersucht

- welche Faktoren ausschlaggebend dafür sind, dass Kolleg:innen mit ausländischen Staatsbürgerschaften oder Migrationshintergrund für den Betriebsrat kandidieren,
- in welchen Bereichen der Betriebsratsarbeit Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund Thema sind
- und ob Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund relevante Merkmale in Hinblick auf die Mitbestimmung im Betrieb sind.

## 1 Methodische Vorgehensweise

Zur Untersuchung dieser Fragen wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Dieser Zugang ermöglicht Einblicke in individuelle Erfahrungen und gruppenspezifische Deutungsmuster, bündelt diese aber auch in den institutionellen Kontext und gesellschaftliche Strukturen ein (Flick et al. 2009, Lamnek 2005). Die qualitative Herangehensweise trägt außerdem dem explorativen Charakter der Studie Rechnung, denn zu den genannten Forschungsfragen liegen bislang wenig Erkenntnisse vor. Mittels Fokusgruppen und Einzelinterviews mit Betriebsrät:innen wurde thematisiert, welche Rolle die Merkmale Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund bei der Kandidatur für den Betriebsrat, in der Betriebsratsarbeit und in Hinblick auf die Mitbestimmung im Betrieb spielen.

Vorab festgelegt wurde eine Fokussierung auf einzelne Branchen. Dies hatte einerseits forschungsökonomische Gründe und sollte andererseits den für qualitative Analysen notwendigen Vergleich von Ähnlichem und Unterschiedlichem (Przyborski & Riegler 2010) strukturieren. Zunächst wurden daher sechs Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Arbeitnehmer:innen mit ausländischen Wurzeln ausgewählt. Entlang der branchenspezifischen Geschlechterverteilung wurden diese dann zu zwei Gruppen zusammengefasst: *Einzelhandel, Pflege und Reinigung* mit einem hohen Frauen- bzw. *Bau, Produktion und Zustellung* mit einem hohen Männeranteil.<sup>1</sup> Um ein persönliches Zusammentreffen und damit ebenso rege wie offene Diskussionsrunden bzw. Gespräche zu gewährleisten, wurde die Auswahl der in Frage kommenden Betriebsrät:innen auf den Arbeitsort Wien begrenzt. Sowohl die Fokusgruppen als auch die Einzelinterviews fanden in den Räumlichkeiten von FORESIGHT statt.

Im ersten Forschungsschritt wurden fünf **Fokusgruppen** durchgeführt. Mit dieser Methode der qualitativen Sozialforschung können Erfahrungs- und Wissensbestände sowie Deutungs- und Handlungsmuster in ausgewählten gesellschaftlichen Gruppen untersucht werden (Przyborski & Riegler 2010, Loos & Schäffer 2001). Die Fokusgruppen wurden entlang der ausgewählten Branchengruppen sowie entlang des Migrationshintergrundes und Geschlechts der Betriebsrät:innen zusammengesetzt – Tabelle 1 listet den festgelegten Stichprobenplan auf.

---

<sup>1</sup> Siehe hierzu auch Kapitel 2: Strukturelle Merkmale der ausgewählten Branchen.

**Tabelle 1: Stichprobenplan Fokusgruppen**

|      | <b>Branchen</b>                 | <b>Geschlecht</b> | <b>Migrationshintergrund / Staatsbürgerschaft</b>                   |
|------|---------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------|
| FG 1 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | Frauen & Männer   | mit Migrationshintergrund oder ausländ. Staatsbürgerschaft          |
| FG 2 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | Frauen & Männer   | ohne Migrationshintergrund und österr. Staatsbürgerschaft           |
| FG 3 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | Frauen            | mit & ohne Migrationshintergrund österr. & ausl. Staatsbürgerschaft |
| FG 4 | Bau, Produktion, Zustellung     | Frauen & Männer   | mit Migrationshintergrund oder ausländ. Staatsbürgerschaft          |
| FG 5 | Bau, Produktion, Zustellung     | Frauen & Männer   | ohne Migrationshintergrund und österr. Staatsbürgerschaft           |

Die in Frage kommenden Wiener Betriebsrät:innen wurden per Mail und daran anschließend telefonisch zu den Fokusgruppen eingeladen.<sup>2</sup> Die jeweils rund zweistündigen Diskussionen fanden vom 13. bis 27. November 2024 statt und wurden anhand eines entlang der Forschungsfragen entwickelten Leitfadens moderiert. Besprochen wurden u.a. die Wege in den Betriebsrat, die häufigsten Themen und größten Herausforderungen in der Betriebsratsarbeit sowie die Rolle, die Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund dabei spielen.

An den Fokusgruppen nahmen zwischen neun und elf Betriebsrät:innen teil, der:die jüngste war 22 und der:die älteste 59 Jahre alt. Von den insgesamt 51 Betriebsrät:innen waren 29 Frauen, 32 hatten Migrationshintergrund, davon wiederum 17 eine ausländische Staatsbürgerschaft. Sämtliche Teilnehmer:innen mit Migrationshintergrund sind als Schulkinder, junge Erwachsene oder Erwachsene nach Österreich gekommen, 15 von ihnen haben im Laufe ihres Lebens die österreichische Staatsbürgerschaft erhalten. In jeder Diskussionsrunde waren sowohl Betriebsrats-Vorsitzende als auch Stellvertreter:innen und einfache Mitglieder vertreten. Einen Überblick über die Zusammensetzung der fünf Fokusgruppen gibt die folgende Tabelle 2.

---

<sup>2</sup> Unser Dank gilt an dieser Stelle der AK Wien für die Organisation, Aufbereitung und Zurverfügungstellung der Kontaktdaten, die wir entsprechend der DSGVO verarbeitet haben.

Tabelle 2: Zusammensetzung der Fokusgruppen

|      | Branchen                        | Teilnehmer:innen | Geschlecht           | Alter   | Migrationshintergrund | Staatsbürgerschaft        |
|------|---------------------------------|------------------|----------------------|---------|-----------------------|---------------------------|
| FG 1 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | 11               | 8 Frauen<br>3 Männer | 40 - 58 | ja                    | 7 Ausland<br>4 Österreich |
| FG 2 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | 9                | 7 Frauen<br>2 Mann   | 42 - 59 | nein                  | Österreich                |
| FG 3 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | 10               | 10 Frauen            | 39 - 54 | 5 ja<br>5 nein        | 4 Ausland<br>6 Österreich |
| FG 4 | Bau, Produktion, Zustellung     | 11               | 2 Frauen<br>9 Männer | 22 - 57 | ja                    | 6 Ausland<br>5 Österreich |
| FG 5 | Bau, Produktion, Zustellung     | 10               | 2 Frauen<br>8 Männer | 31 - 56 | nein                  | Österreich                |

Im zweiten Schritt und anschließend an die Fokusgruppen wurden sechs **Einzelinterviews** mit Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund durchgeführt. Entlang der Forschungsfragen thematisierte diese u.a. die jeweiligen Lebens- und Erwerbsbiografien, die politische Sozialisation und unterschiedliche Aspekte der Betriebsratsarbeit vor dem Hintergrund der eigenen Migrationsgeschichte.

Die leitfadengestützten Interviews fanden vom 21. Jänner bis 6. Februar 2025 bei FORESIGHT statt und dauerten jeweils rund 90 Minuten. Die Auswahl der Interviewpartner:innen erfolgte aus den Teilnehmer:innen der Fokusgruppen, ihre Altersspanne lag zwischen 22 und 57 Jahren. Jeweils drei der sechs Interviews wurden mit Betriebsrät:innen aus den Branchen Einzelhandel, Pflege, Reinigung sowie den Branchen Bau, Produktion, Zustellung geführt. Ebenfalls ausgeglichen war das Geschlechterverhältnis, drei Frauen und drei Männer konnten sich für ein Interview Zeit nehmen. Alle Interviewpartner:innen hatten Migrationshintergrund, vier von ihnen auch eine ausländische Staatsbürgerschaft (Tabelle 3).

Tabelle 3: Zusammensetzung der Einzelinterviews

|        | Branchen                        | Geschlecht | Migrationshintergrund | Staatsbürgerschaft |
|--------|---------------------------------|------------|-----------------------|--------------------|
| Int. 1 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | Frau       | ja                    | Ausland            |
| Int. 2 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | Frau       | ja                    | Ausland            |
| Int. 3 | Einzelhandel, Pflege, Reinigung | Mann       | ja                    | Österreich         |

|        | <b>Branchen</b>             | <b>Geschlecht</b> | <b>Migrations-<br/>hintergrund</b> | <b>Staats-<br/>bürgerschaft</b> |
|--------|-----------------------------|-------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Int. 4 | Bau, Produktion, Zustellung | Mann              | ja                                 | Ausland                         |
| Int. 5 | Bau, Produktion, Zustellung | Mann              | ja                                 | Ausland                         |
| Int. 6 | Bau, Produktion, Zustellung | Frau              | ja                                 | Österreich                      |

Sowohl die Fokusgruppen als auch die Einzelinterviews wurden mit dem Einverständnis der Teilnehmer:innen aufgezeichnet (Audioaufnahmen) und transkribiert. Für die Auswertung wurde eine offene, theoriegenerierende Herangehensweise im Sinne der Grounded Theory (Strübing 2021, Breuer 2010) mit einer themenanalytisch ausgerichteten, systematischen Erschließung des Materials (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, Froschauer & Lueger 2020) kombiniert:

Die Transkripte wurden entlang der Forschungsfragen sortiert und mithilfe eines Kategorienschemas kodiert. Die ersten Kategorien wurden a priori grob entlang der Themenbereiche definiert und im Zuge des Kodierprozesses um Kategorien ergänzt, die aus dem Material heraus entwickelt wurden. Dies ermöglichte neben dem Blick auf die einzelnen Fokusgruppen bzw. Interviews auch eine gruppen- bzw. interviewübergreifende Analyse, welche wiederum die Basis bildete für die Einbettung der Ergebnisse in strukturelle Rahmenbedingungen.

## 2 Strukturelle Merkmale der ausgewählten Branchen

Die zur Auswahl der Betriebsrät:innen vorgenommene Brancheneinteilung basiert auf der österreichischen Version der EU-weiten Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE 2008). Mit dieser kann jedes Unternehmen gemäß seinem wirtschaftlichen Schwerpunkt einem Wirtschaftszweig oder einer Branche zugeordnet werden.<sup>3</sup> So zählen etwa zur *Reinigungsbranche* sowohl die allgemeine Gebäudereinigung als auch Hausmeisterdienste, zur *Einzelhandelsbranche* der Einzelhandel mit Nahrungsmitteln, Textilien oder Schuhen sowie zur *Pflegebranche* u.a. Betreuungsberufe in Krankenhäusern, Pflege- oder Altenheimen. Als *Baubranche* zusammengefasst werden der Straßen- und Gebäudebau, Installation sowie Malerei, Zimmerei und ähnliche Berufe. In die *Produktionsbranche* fallen die Herstellung von Produkten, Kunststoffwaren oder Werkstoffen, als *Zustelldienste* gelten u.a. Berufsfahrer:innen und Lieferservices.<sup>4</sup>

Die folgenden Analyse der Beschäftigtenstruktur dieser sechs Branchen (Kapitel 2.1) basiert auf der Arbeitsmarktdatenbank des AMS und des BMASGPK. Diese speist sich aus den Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger und erfasst sämtliche unselbständige und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.<sup>5</sup> Die Analyse der Struktur der Betriebsrät:innen (Kapitel 2.2) beruht auf einer Auswertung der AK-Mitgliederdaten.<sup>6</sup>

### 2.1 Struktur der Beschäftigten

Unter den sechs ausgewählten Branchen ist die Baubranche am größten: In Wien arbeiten rund 46.100 unselbständig Beschäftigte am Bau bzw. in den zu diesem Wirtschaftszweig zählenden Berufen. Knapp dahinter folgt der Einzelhandel, in dem rund 45.800 Menschen beschäftigt sind. Daran anschließend arbeiten in der Produktionsbranche rund 42.800 und im Pflegebereich rund 39.100 Menschen. Vergleichsweise kleiner sind die Reinigungsbranche mit rund 25.400 und die Zustelldienste mit rund 8.800 Beschäftigten (Tabelle 4).

---

<sup>3</sup> <https://www.usp.gv.at/services/suchen-und-finden/lexikon/oenace.html>

Das Akronym NACE steht für „Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes“ und verweist auf die allgemeingültige Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union.

<sup>4</sup> Die ÖNACE 2008 Struktur ist hier zum Download verfügbar:

[https://www.statistik.at/KDBWeb/kdb\\_VersionAuswahl.do](https://www.statistik.at/KDBWeb/kdb_VersionAuswahl.do)

<sup>5</sup> [https://arbeitsmarktdatenbank.at/index\\_start2.htm?userName=AMDB0224](https://arbeitsmarktdatenbank.at/index_start2.htm?userName=AMDB0224)

<sup>6</sup> Wir danken Thomas Reiter von der AK Wien für die Aufbereitung und Übermittlung der entsprechenden Tabellen.

In diesen Branchen spiegelt sich auch die für den österreichischen Arbeitsmarkt typische Segregation nach Geschlecht und Migrationshintergrund. Demnach arbeiten Frauen häufiger in Berufen, die durch Dienstleistungsbeziehungen auf der Grundlage direkten persönlichen Austauschs charakterisiert sind und die oftmals mit einer niedrigeren Bezahlung einhergehen. Männer sind demgegenüber häufiger in Berufen tätig, deren Arbeitsprozess durch technische Produktionskriterien bestimmt ist. Beschäftigte mit Migrationshintergrund beiderlei Geschlechts – allen voran jene der ersten Zuwanderergeneration – arbeiten wiederum häufiger in Branchen bzw. Berufen mit niedrigen Löhnen, kaum Aufstiegsmöglichkeiten und geringer gesellschaftlicher Anerkennung (Schönherr et al. 2025, Schönherr & Zandonella 2024, Bock-Schappelwein et al. 2023, Jestl & Tverdostup 2023).

Mit Blick auf die sechs ausgewählten Branchen fällt der Frauenanteil im Pflegebereich am höchsten aus (71%), auch im Einzelhandel und in der Reinigungsbranche stellen Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten (64% bzw. 58%). Der Männeranteil ist wiederum in der Baubranche (88%), bei den Zustellungsdiensten (85%) und im produzierenden Bereich (70%) überdurchschnittlich hoch (Tabelle 4).

Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund zählen die Reinigungsbranche (83%) und die Zustelldienste (74%). In der Baubranche und im Einzelhandel hat ebenfalls die Mehrzahl der Beschäftigten Migrationshintergrund (64% bzw. 61%), etwas geringer fällt ihr Anteil im Pflegebereich und in der Produktion aus (47% bzw. 41%). Intersektional betrachtet stellen Frauen mit Migrationshintergrund sowohl in der Reinigungsbranche als auch im Einzelhandel die größte Beschäftigtengruppe (51% bzw. 40%), bei den Zustelldiensten und in der Baubranche gilt dies für Männer mit Migrationshintergrund (66% bzw. 59%) (Tabelle 4).

Entsprechend der Anteile an Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeiten in der Reinigungsbranche und bei den Zustelldiensten auch am meisten Menschen mit ausländischen Staatsbürgerschaften (73% bzw. 64%). In der Baubranche und im Einzelhandel liegt ihr Anteil bei rund bzw. nicht ganz der Hälfte (52% und 45%), im Pflegebereich und der Produktion hat jeweils rund ein Drittel der Beschäftigten eine ausländische Staatsbürgerschaft (34% bzw. 31%) (Tabelle 4).

**Tabelle 4: Struktur der Beschäftigten in den ausgewählten Branchen**

|                     | Einzelhandel |      | Pflege     |      | Reinigung  |      |
|---------------------|--------------|------|------------|------|------------|------|
|                     | Anzahl       | in % | Anzahl     | in % | Anzahl     | in % |
| Beschäftigte gesamt | 45.797       |      | 39.153     |      | 25.424     |      |
| Frauen              | 29.189       | 64%  | 27.866     | 71%  | 14.701     | 58%  |
| Männer              | 16.607       | 36%  | 11.287     | 29%  | 10.723     | 42%  |
| mit MH              | 27.947       | 61%  | 18.347     | 47%  | 21.100     | 83%  |
| ohne MH             | 17.850       | 39%  | 20.805     | 53%  | 4.324      | 17%  |
| Frauen mit MH       | 18.111       | 40%  | 13.917     | 36%  | 13.077     | 51%  |
| Frauen ohne MH      | 11.078       | 24%  | 13.949     | 36%  | 1.624      | 6%   |
| Männer mit MH       | 9.836        | 21%  | 4.430      | 11%  | 8.023      | 32%  |
| Männer ohne MH      | 6.772        | 15%  | 6.856      | 18%  | 2.700      | 11%  |
| Staatsb. Ausland    | 20.751       | 45%  | 13.198     | 34%  | 18.490     | 73%  |
| Staatsb. Österreich | 25.046       | 55%  | 25.955     | 66%  | 6.933      | 27%  |
|                     | Bau          |      | Produktion |      | Zustellung |      |
|                     | Anzahl       | in % | Anzahl     | in % | Anzahl     | in % |
| Beschäftigte gesamt | 46.141       |      | 42.830     |      | 8.775      |      |
| Frauen              | 5.398        | 12%  | 12.899     | 30%  | 1.298      | 15%  |
| Männer              | 40.743       | 88%  | 29.931     | 70%  | 7.477      | 85%  |
| mit MH              | 29.573       | 64%  | 17.356     | 41%  | 6.463      | 74%  |
| ohne MH             | 16.568       | 36%  | 25.474     | 59%  | 2.312      | 26%  |
| Frauen mit MH       | 2.303        | 5%   | 5.783      | 14%  | 706        | 8%   |
| Frauen ohne MH      | 3.095        | 7%   | 7.116      | 17%  | 592        | 7%   |
| Männer mit MH       | 27.270       | 59%  | 11.573     | 27%  | 5.757      | 66%  |
| Männer ohne MH      | 13.473       | 29%  | 18.359     | 43%  | 1.720      | 20%  |
| Staatsb. Ausland    | 24.120       | 52%  | 13.221     | 31%  | 5.593      | 64%  |
| Staatsb. Österreich | 22.021       | 48%  | 29.610     | 69%  | 3.182      | 36%  |

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank des AMS und BMASGPK, Jahresdurchschnittswerte für Wien 2024.

## 2.2 Struktur der Betriebsrät:innen

In den sechs ausgewählten Branchen mit ihren wienweit rund 208.000 Beschäftigten sind 4.770 Betriebsrät:innen tätig (Tabelle 5). Sie werden alle fünf Jahre von den jeweiligen Belegschaften gewählt und vertreten deren Rechte und Interessen im Betrieb.<sup>7</sup>

In Relation zu den Beschäftigtenzahlen sind die Produktion und die Pflege am besten organisiert: In beiden Branchen kommt ein Betriebsrat oder eine Betriebsrätin auf rund 30 Beschäftigte. Bei den Zustelldiensten beträgt dieses Verhältnis 1:38, im Einzelhandel fällt es mit 1:52 bereits deutlich schlechter aus. Am seltensten verfügen die Belegschaften in der Bau- und Reinigungsbranche über eine innerbetriebliche Vertretung. In diesen beiden Wirtschaftsbereichen arbeiten nicht nur besonders viele Menschen mit Migrationshintergrund und ausländischen Staatsbürgerschaften – auf einen Betriebsrat oder eine Betriebsrätin kommen auch 76 bzw. 78 Beschäftigte (Tabelle 5 und Tabelle 4).

Mit Blick auf die Zusammensetzung der Betriebsratsgremien stellt sich wiederum die Frage, inwieweit diese die Diversität ihrer Belegschaften abbilden. Die AK-Mitbestimmungsstudie hält dazu bereits fest, dass Betriebsratsmitglieder in Österreich tendenziell älter und eher männlich sind sowie seltener Migrationshintergrund haben als die von ihnen vertretenen Beschäftigten (Zeglovits et al. 2022c).

Dabei ist deskriptive Repräsentation noch kein Garant für substantielle Repräsentation<sup>8</sup> – ein Gremium, das der soziostrukturellen Zusammensetzung der von ihm Repräsentierten entspricht, vertritt also nicht automatisch auch deren vielfältige Interessen. In Zusammenhang mit frauenpolitischen Themen verweisen inzwischen jedoch zahlreiche Studien auf die Bedeutung von deskriptiver für substantielle Repräsentation: Politikerinnen orientieren sich häufiger als Politiker an den Prioritäten ihrer Wählerinnen und bringen deren Anliegen auch öfter in den politischen Prozess ein (u.a. Holtkamp et al. 2022, Hessami & Looes da Fonseca 2020, Baskaran & Hessami 2019, Elsässer & Schäfer 2018). Ähnliches haben Greifenstein & Kibler (2014) in Hinblick auf Betriebsratsgremien festgestellt: Hat den Vorsitz eine Frau inne, erhalten die Anliegen des weiblichen Teils der Belegschaft mehr Aufmerksamkeit. Die Zusammensetzung des Gremiums war in Summe aber weniger relevant als

---

<sup>7</sup> Die Betriebsratswahl sowie die Rechte und Pflichten des Betriebsrats sind im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) geregelt.

<sup>8</sup> Zur Unterscheidung zwischen deskriptiver und substantieller Repräsentation siehe Pitkin (1967).

dessen Selbstverständnis als inklusive Interessenvertretung und sein Zugang zu den unterschiedlichen Interessen einer heterogenen Belegschaft.

In den drei für die vorliegende Studie ausgewählten Branchen mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten stellen Frauen zumindest die Hälfte der Betriebsrät:innen: In der Reinigungsbranche sind 49% der Betriebsrät:innen weiblich, in der Pflege 58% und im Einzelhandel 65%. Damit bildet die Geschlechterverteilung der Betriebsrät:innen jene der Beschäftigten im Einzelhandel gut ab, unter den Betriebsrät:innen der Reinigungsbranche und in der Pflege sind Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert (Tabelle 5 und Tabelle 4).

In den drei Branchen mit mehrheitlich männlichen Beschäftigten sind auch die Mehrzahl der Betriebsrät:innen Männer: In der Baubranche stellen sie 86% der Betriebsratsmitglieder, in der Produktion 74% und bei den Zustelldiensten 70%. Die Geschlechterverteilung der Beschäftigten bilden die Betriebsrät:innen in der Baubranche gut ab, unter den Betriebsrät:innen der Produktion sind Männer etwas über-, unter jenen der Zustelldienste sind sie wiederum unterrepräsentiert (Tabelle 5 und Tabelle 4).

Auch Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland sind in Wien keine Seltenheit mehr: In der Reinigungsbranche haben 53% der Betriebsrät:innen Migrationshintergrund, in der Pflege und bei den Zustelldiensten sind es jeweils rund ein Drittel, im Einzelhandel und in der Baubranche jeweils rund ein Viertel und in der Produktion knapp ein Fünftel. Dennoch: Im Vergleich mit ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund in allen sechs Branchen unterrepräsentiert. In besonders hohem Ausmaß gilt dies für die Baubranche (64% der Beschäftigten, jedoch nur 18% der Betriebsrät:innen haben Migrationshintergrund), die Zustelldienste (74% im Vergleich zu 33%) und den Einzelhandel (61% im Vergleich zu 24%) (Tabelle 5 und Tabelle 4).

Tabelle 5: Struktur der Betriebsrät:innen in den ausgewählten Branchen

|                | Einzelhandel |      | Pflege     |      | Reinigung  |      |
|----------------|--------------|------|------------|------|------------|------|
|                | Anzahl       | in % | Anzahl     | in % | Anzahl     | in % |
| BR gesamt      | 876          |      | 1.290      |      | 326        |      |
| Frauen         | 576          | 66%  | 754        | 58%  | 161        | 49%  |
| Männer         | 300          | 34%  | 536        | 42%  | 165        | 51%  |
| mit MH         | 214          | 24%  | 441        | 34%  | 174        | 53%  |
| ohne MH        | 662          | 76%  | 849        | 66%  | 152        | 47%  |
| Frauen mit MH  | 137          | 16%  | 306        | 24%  | 93         | 29%  |
| Frauen ohne MH | 439          | 50%  | 448        | 35%  | 68         | 21%  |
| Männer mit MH  | 77           | 9%   | 135        | 10%  | 81         | 25%  |
| Männer ohne MH | 223          | 25%  | 401        | 31%  | 84         | 26%  |
|                | Bau          |      | Produktion |      | Zustellung |      |
|                | Anzahl       | in % | Anzahl     | in % | Anzahl     | in % |
| BR gesamt      | 609          |      | 1.441      |      | 228        |      |
| Frauen         | 86           | 14%  | 378        | 26%  | 68         | 30%  |
| Männer         | 523          | 86%  | 1.063      | 74%  | 160        | 70%  |
| mit MH         | 141          | 23%  | 261        | 18%  | 76         | 33%  |
| ohne MH        | 468          | 77%  | 1.180      | 82%  | 152        | 67%  |
| Frauen mit MH  | 14           | 2%   | 77         | 5%   | 16         | 7%   |
| Frauen ohne MH | 72           | 12%  | 301        | 21%  | 52         | 23%  |
| Männer mit MH  | 127          | 21%  | 184        | 13%  | 60         | 26%  |
| Männer ohne MH | 396          | 65%  | 879        | 61%  | 100        | 44%  |

Quelle: AK Wien Mitgliederdaten (2024).

### 3 Kennenlernen von Beteiligungsstrukturen

Zuwanderung geht nicht nur mit räumlicher und sprachlicher Mobilität einher, sondern auch mit dem Übergang in ein neues politisches System. Wie dieser Übergang verläuft, hängt von zahlreichen Faktoren ab – unter anderem von der bisherigen politischen Sozialisation der Menschen. In Hinblick darauf, dass „Demokratie die einzige Staatsform ist, die gelernt werden muss“ (Negt 2004: 194), stellt sich zunächst die Frage, ob Zuwander:innen in demokratischen Staaten, autoritären Regimen oder in von Krieg geprägten Strukturen aufgewachsen sind. Von Relevanz ist außerdem, wo in der gesellschaftlichen Hierarchie ihrer Herkunftsländer sie verankert waren und welchen Platz ihnen die Aufnahmegesellschaft zuweist. Denn auch für etablierte Demokratien gilt, dass positive Erfahrungen mit staatlichen Institutionen, politischer Beteiligung und Repräsentation von der Klassenzugehörigkeit abhängen (Tauber 2022, Ehs & Zandonella 2021, Elsässer et al. 2017).

Hinsichtlich des rechtlichen Rahmens ist zudem von Bedeutung, wie das Ankunftsland den Zugang zu politischer Beteiligung regelt. In Österreich führen etwa die finanziellen Voraussetzungen für eine Einbürgerung dazu, dass ausländische Staatsbürger:innen im unteren Einkommensdrittel von der politisch wirksamsten Beteiligungsform – dem Wahlrecht zu Nationalrat und Landtagen – häufig ausgeschlossen bleiben (Ehs & Zandonella 2024, Valchars & Bauböck 2021).

Unter den Berechtigten hängt politische Beteiligung wiederum von zahlreichen Faktoren ab, die die Beteiligungsforschung unter *Können*, *Wollen* und *Gefragt-Werden* subsummiert. Ob Menschen partizipieren können, entscheidet sich etwa entlang von Ressourcen wie Zeit, Geld oder Wissen über Beteiligungsmöglichkeiten. Eng mit dem Zugehörigkeitserleben und der politischen Selbstwirksamkeit ist wiederum verknüpft, ob sie sich beteiligen wollen. Nicht zuletzt kann das soziale Umfeld politische Partizipation fördern, wenn es diese ermöglicht und dazu ermutigt (Verba et al. 1995:16).

Mit individuell unterschiedlicher Gewichtung spiegeln sich diese Faktoren auch in den Fokusgruppen und Interviews wider. Aus den Schilderungen der Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund geht dabei hervor, dass in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft in Österreich das Sich-Zurechtfinden in der neuen Umgebung und Sprache im Vordergrund stand. Jene, die im Erwachsenenalter zugewandert sind, berichten von den zahlreichen Herausforderungen und Belastungen dieser Zeit. Sie heben hervor, dass die erforderlichen Adaptionsprozesse und die Sicherung des Lebensunterhaltes kaum Raum für

andere Lebensbereiche ließen. Die bereits als Kinder zugewanderten Betriebsrät:innen erinnern sich ähnlich an ihre ersten Jahre in Österreich: Vielfach schildern sie den ökonomischen- und Arbeitsdruck, den sie bei ihren Eltern beobachtet haben und der wesentlich dazu beigetragen hat, dass sie früh Verantwortung für sich selbst, aber auch für andere übernommen haben.

*„Die ersten Jahre, nein, keine Luft gehabt einfach, keine Luft, nur Arbeit und Sorgen – die Eltern, die Brüder in [Herkunftsland], die Kinder hier viel alleine.“ (BRin mit MH in der Produktion, I6)*

*„Sie waren immer, der Vater – in der Metallbranche hat er gearbeitet, die Mutter hat geputzt, für sie war nur Arbeit, kein Leben sonst. Wir Kinder mussten auch, selber schauen dann halt.“ (BR mit MH im Handel, I3)*

*„Mit dem Schichtdienst, da war dann ja keiner da in der Früh und, also, ich hab halt dann geschaut, dass alle rechtzeitig weg sind für die Schule und mit der Jause und so was.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG1)*

Angelehnt an das Sprichwort *„Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind aufzu-ziehen“* (BRin ohne MH im Handel, FG2), berichten einige der Betriebsrät:innen, die gemeinsam mit ihren Eltern als Kinder zugewandert sind, von nachbarschaftlicher Unterstützung, die ihnen das Ankommen erleichterte. Hervorzuheben ist, dass diese Unterstützung – etwa beim Spracherwerb oder bei den Hausaufgaben – nicht einseitig war: Die jungen Menschen konnten sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten ebenfalls einbringen und auf diese Weise in einer von Unsicherheit geprägten Lebensphase Selbstwirksamkeit erfahren. Dies hat wiederum ihr Zugehörigkeitsgefühl und eine solidarische Grundhaltung geprägt, die sie heute auch mit ihrer Tätigkeit im Betriebsrat in Verbindung bringen.

*„[...] damals als Kind, meine Nachbarinnen, die waren älter, die haben mir Deutsch beigebracht [...] und ich habe die, für sie gekocht und eingekauft.“ (BRin mit MH in der Pflege, I1)*

*„Im Gemeindebau, da waren viele Leute, die haben sich gefreut, dass da jemand da ist und ich war handwerklich begabt und es gab immer was zu tun. So ist das Soziale eigentlich auch in mir geboren worden, weil ich wurde hier mit offenen Armen empfangen, jeder hat jedem geholfen, da will ich auch ein Stück zurückgeben wieder.“ (BR mit MH am Bau, I4)*

Das Kennenlernen von politischen Beteiligungsstrukturen und -möglichkeiten erfolgte unabhängig vom Ankunftsalter der Betriebsrät:innen überwiegend unsystematisch, situativ und fragmentarisch. Mit den repräsentativen Verfahren unserer Demokratie kamen sie am ehesten über Wahlplakate im öffentlichen Raum und das Parlamentsgebäude in Kontakt, an dem einige von ihnen regelmäßig vorbeifuhren. In Hinblick auf Politiker:innen war es wiederum der Wiener Bürgermeister, den sie ihren Erinnerungen zufolge als erstes wahrgenommen und als relevanten Entscheidungsträger vermerkt haben. Auch bei jenen Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund, die im Lauf der Zeit die österreichische Staatsbürgerschaft erhalten haben, standen weniger die damit einhergehenden Beteiligungsrechte, denn die Absicherung ihrer Lebensumstände im Vordergrund.

Verbleibt die Analyse auf der individuellen Ebene, haben in erster Linie fehlende Ressourcen wie Zeit, ökonomische Sicherheit oder Sprachkenntnisse dazu geführt, dass die Aneignung von Systemwissen hintangestellt wurde bzw. werden musste. Hinzu kommt, dass die meisten Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund vor ihrer Ankunft in Österreich wenig bis keine (positiven) Erfahrung mit politischer Beteiligung gemacht haben – sich auch als demokratische Akteur:innen zu begreifen war ein Lernprozess, der häufig erst in Österreich stattgefunden hat.

Dass der Zugang zu System- und Beteiligungswissen derart stark von individuellen Ressourcen und Erfahrungen abhängt, lässt sich auf zumindest zwei strukturelle Faktoren zurückführen: Erstens wird politische Partizipation in Österreich vor allem als Belohnung für gelungene Integration betrachtet – kaum jedoch als deren Motor, wie es Forschungsergebnisse nahelegen (u.a. Gathmann & Monscheuer 2020). Zweitens ist die nach wie vor unzureichend im Schulsystem verankerte politische Bildung ein besonderer Nachteil für zugewanderte junge Menschen, da sie die Versäumnisse der Schule selten durch familiär verfügbares Wissen ausgleichen können. Damit hängen sie noch einmal stärker von engagierten Lehrer:innen ab, denen es gelingt, politische Bildung für eine nach Herkunft vielfältige Schüler:innenschaft greifbar zu gestalten.

*„In der Schule haben wir, nein, da war fast gar nichts über Politik oder, ja, Wahlen und sowas schon, aber sonst, nein.“ (BR mit MH in der Produktion, I5)*

*„[...] da haben wir schon gelernt über Politik, nicht viel, nein, aber schon. Es war nur, wie soll ich sagen, es war weit weg, wie sie es gesagt haben, für die Österreicher, ja, für mich nicht.“ (BRin mit MH in der Pflege, I1)*

*„Man hat so viele Fächer in der Schule, aber Arbeiterrecht gibt es nicht, ich wusste gar nicht, dass es die Gewerkschaft gibt, das habe ich gar nicht gewusst“ (BR mit MH am Bau, I4)*

Der Umstand, dass Wissen über das politische System und über Beteiligung in erster Linie eine Holschuld ist, erschwert nicht nur Zuwander:innen den Zugang zu Mitbestimmung. Auch zahlreiche Betriebsrät:innen ohne Migrationshintergrund berichten von einem beteiligungsarmen Umfeld, von fehlender oder für sie nicht anschlussfähiger schulischer politischer Bildung und davon, dass sie sich ihre politische Stimme erst aneignen mussten. Die Forschung verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass politische Selbstwirksamkeit kein allgemein verfügbares Gut, sondern ein ungleich verteiltes Privileg ist: Sie entsteht in erster Linie dort, wo Klassenzugehörigkeit gesellschaftliche Teilhabe und Anerkennung ermöglicht (u.a. Reckwitz 2019, Fraser 2005, Bourdieu 2001; empirisch für Österreich: Zandonella 2023, Ehs & Zandonella 2021).

Die Institutionen und Beteiligungsstrukturen der Arbeitnehmer:innenvertretung lernten die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen in den ersten Jahren ihrer Erwerbstätigkeit kennen. Die meisten von ihnen berichten, erstmals während ihrer Lehrausbildung oder bei einer ihrer ersten Arbeitsstellen mit Arbeiterkammer, Gewerkschaft, Betriebsrat und Jugendvertrauensrat in Berührung gekommen zu sein. Einige Betriebsrät:innen ohne Migrationshintergrund hatten bereits zuvor von der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft gehört, ohne diese jedoch genauer verorten zu können. Einzelne Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund waren wiederum mit dem Begriff der Gewerkschaft einigermaßen vertraut – vorausgesetzt eine ähnliche Institution existiert in ihren Herkunftsländern.

Gelegentlich hatten die künftigen Betriebsrät:innen mit und ohne Migrationshintergrund auch direkten Kontakt mit der Arbeiterkammer. Anlass hierfür waren arbeitsrechtliche Verfehlungen, aufgrund derer Kolleg:innen oder Freund:innen empfohlen hatten, sich an die AK zu wenden. Im Regelfall wurden die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen aber von ihren damaligen Betriebsrät:innen etwas ausführlicher über die Arbeitnehmer:innenvertretungen informiert.

Aus heutiger Sicht und basierend auf ihrem aktuellen Wissensstand schätzen die Betriebsrät:innen ihr damaliges Verständnis von Arbeiterkammer, Gewerkschaft und Betriebsrat als bruchstückhaft und oberflächlich ein. Die

Diskussionen und Schilderungen verweisen jedoch darauf, dass die beratende und unterstützende Funktion dieser Institutionen durchaus bekannt war bzw. in den ersten Jahren der Erwerbstätigkeit erkannt wurde. Im Gegensatz dazu blieben ihre Beteiligungs- und Mitbestimmungsstrukturen ebenso wie ihre Verortung im politischen System meist unklar. In diesem Sinne „richtig verstanden“ (BRin ohne MH im Handel, FG2) haben die Betriebsrät:innen das Dreiergespann Arbeiterkammer, Gewerkschaft und Betriebsrat dann häufig erst im Zuge ihrer eigenen Tätigkeit in der betrieblichen Interessenvertretung.

*„Ich habe kein Gehalt bekommen, und ich wusste nicht, da hat mir eine Kollegin gesagt, ruf mal die Arbeiterkammer an und ich habe angerufen und die hat sich gekümmert. So, das war meine erste Berührung und ich, aha, es gibt so etwas in Österreich.“ (BRin mit MH in der Reinigung, I2)*

*„Nach einem Jahr in der Firma bin ich vorbeigegangen, da am Büro vom Betriebsrat und, hey, was ist das, was macht ihr? Und da habe ich erstes Mal mit dem Betriebsratsvorsitzenden gesprochen, sagt er ja, das ist so, wir vertreten die Mitarbeiter und wenn es Probleme gibt, egal welcher Bereich, dann kannst Du zu uns kommen.“ (BR mit MH in der Produktion, FG4)*

*„Mein Vorsitzender ist vorbeigekommen und, wie geht es Dir, Junge? Danke ich mir, Gott sei Dank, da ist einer, der fragt, wie es mir geht. Gut, danke, wie geht es Ihnen? Sagt er, das heißt, wie geht es Dir. OK, sage ich, wie geht es Dir? Sagt er, gut, ich bin der Betriebsrat da und dann haben wir kurz gesprochen, weil Betriebsrat - hab nicht einmal gewusst, dass sowas existiert.“ (BR mit MH in der Produktion, I5)*

Auch von den Rahmenbedingungen, Aufgaben und Tätigkeiten des Betriebsrats haben die meisten Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen im Verlauf ihrer Betriebsratsarbeit erfahren. Neben der Unterstützung durch bereits erfahrene Kolleg:innen spielten hierbei die Aus- und Weiterbildungsangebote von Gewerkschaft und Arbeiterkammer eine zentrale Rolle: Diese vermitteln nicht nur das für die Betriebsratsarbeit notwendige Fachwissen. Gerade die Schilderungen der Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund verweisen darauf, dass sie über diese Angebote außerdem Zugang zu ihnen bislang verschlossenem System- und Beteiligungswissen erhielten und positive Bildungserfahrungen machen konnten.

*„Dann waren die Kurse von der Gewerkschaft, Basiskurse 1, 2, da hört man das politische, wie ist das aufgebaut: Arbeitnehmer, Arbeitgeber, wo ist die Gewerkschaft, wo ist die Arbeiterkammer, wo ist die Wirtschaftskammer und so weiter.“ (BR mit MH am Bau, FG4)*

*„Und da bin ich einfach explodiert, das war für mich so schön, auf einmal hat sich für mich ganze andere Welt aufgemacht, ich habe Wissen gehabt, ja, ich war vorher auch, habe mich für soziale Themen interessiert, so, aber ich habe trotzdem nicht das, dieses Wissen habe ich nicht gehabt.“ (BRin mit MH in der Pflege)*

## 4 Wege in den Betriebsrat

Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund gelten als Brückenbauer:innen zu nach Herkunft vielfältiger werdenden Belegschaften. Dabei sind Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland längst keine Besonderheit mehr und in zahlreichen Branchen eher die Regel als die Ausnahme. In Wien haben derzeit rund 30% der unselbständig Beschäftigten eine ausländische Staatsbürgerschaft, rund die Hälfte hat Migrationshintergrund (Statistik Austria 2025b)<sup>9</sup>. Letztere stellen in vier der sechs für die vorliegende Studie ausgewählten Branchen die Mehrzahl der Beschäftigten (Tabelle 4, Kapitel 2). Auch Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund sind inzwischen selbstverständlicher Teil der Arbeitnehmer:innenvertretung: Über die sechs Branchen hinweg hat mehr als jeder vierte Betriebsrat (27%) Wurzeln im Ausland (Tabelle 5, Kapitel 2). Geht es allerdings nach dem Anteil der Beschäftigten, müssten es doppelt so viele sein.

Die Forschung verweist bereits auf eine Reihe von Faktoren, die mit dieser Unterrepräsentation von Zugewanderten in Betriebsratsgremien zusammenhängen: Weniger gut abgesicherte Arbeitsverhältnisse, ein geringeres Haushaltseinkommen, fehlende Berufsausbildungen, die schwierige Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und die damit zusammenhängende Arbeit auf unteren Hierarchieebenen spielen hierbei eine Rolle, ebenso wie Diskriminierung in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes. Bei Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) kommen zudem Teilzeitarbeit bzw. die schwierige Vereinbarkeit mit der nach wie vor geschlechterspezifisch verteilten unbezahlten Sorgearbeit zum Tragen (Schönherr et al. 2025, Statistik Austria 2023, Zeglovits et al. 2022c, Karakayali & Bouali 2021).

Die vorliegende Studie nähert sich dem Thema von der anderen Seite und legt den Fokus weniger auf Barrieren und Hindernisse, sondern auf die für die Mitarbeit in der betrieblichen Interessenvertretung förderlichen Faktoren. Ausgehend von den bereits engagierten Betriebsrät:innen stellt sich daher zunächst die Frage, was dazu geführt hat, dass Kolleg:innen mit Migrationshintergrund für diese Funktion kandidiert haben. Die Diskussionsrunden und Gespräche verweisen in diesem Zusammenhang auf eine grundlegende Unterscheidung, entlang derer die Wege in den Betriebsrat nachgezeichnet werden können: Der größere Teil der Betriebsrät:innen berichtet von einem spezifischen Aktivierungsmoment – sie wurden gefragt, ob sie kandidieren

---

<sup>9</sup> Bezogen auf die Arbeits-, nicht die Wohnbevölkerung.

möchten. Ein deutlich kleinerer Teil wurde von sich aus aktiv und hat zum Beispiel selbst einen Betriebsrat gegründet.

#### 4.1 Gefragt werden

Aus der Beteiligungsforschung wissen wir, dass Engagement weniger das Resultat einer gezielten Suche nach Aktivität ist, sondern vielmehr eine Frage der Einladung und des Anstoßes (Dekker & Halman 2003, Verba et al. 1995). Auch der gängigste Weg in die Betriebsratsarbeit ist eine solches Gefragt-Werden:

Der Großteil der Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen beschreiben einen Nominierungsprozess, bei dem sie vom bestehenden Betriebsrat eingeladen wurden zu kandidieren. Hierbei spielt weder das Geschlecht noch der Migrationshintergrund oder die Staatsbürgerschaft eine Rolle – die Mobilisierung durch das bestehende Gremium zieht sich durch alle Gruppen.

*„Es wurde einfach vom Betriebsrat gefragt und so bin ich reingerutscht.“*  
(BR ohne MH am Bau, FG 5)

*„Ich bin offen, also ich rede mit vielen Menschen und allen Abteilungen und ich wurde einfach gefragt und bin so reingestolpert.“* (BRin mit MH in der Pflege, FG1)

*„Also ich habe viele Fragen gehabt, an den Betriebsrat generell und dann hat er irgendwann gesagt, du, du stellst mir so viele Fragen, willst du nicht zu uns kommen, dann schicken wir dich auf ein paar Kurse und dort hörst du alles. Und so bin ich dann reingerutscht.“* (BR mit MH in der Produktion, FG4)

Die zentrale Bedeutung des Gefragt-Werdens für das Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung wurde bereits von früheren Studien festgehalten (Karakayali & Bouali 2021, Ifes 2020, Furxer-Ongaretto 2019). Aus den aktuellen Schilderungen kann ergänzt werden, dass die Einladung zur Mitarbeit für die Betriebsrät:innen durchwegs überraschend kam. Ihren Einstieg in die Betriebsratsarbeit haben sie dann auch als abrupt und eher unvorbereitet erlebt – das „Hineinrutschen“ oder „Hineinstolpern“ findet sich in den meisten Schilderungen.

Im Gegensatz dazu erfolgten die Einladungen durch das bestehende Gremium gezielt: Die künftigen Betriebsrät:innen wurden entlang spezifischer Kriterien rekrutiert und in den Wahlvorschlag aufgenommen. Bei der Auswahl der neuen Mitglieder wurden zunächst deren soziale Kompetenzen in

Betracht gezogen – Offenheit, Empathie, Teamgeist, Konfliktfähigkeit und Durchsetzungsvermögen standen hierbei ganz oben auf der Liste. Ebenfalls geachtet wurde auf deren Interesse an bzw. auf bereits vorhandenes Wissen zu betriebsratsrelevanten Themen. Maßgeblich war außerdem, ob die Kolleg:innen ein gutes Verhältnis zur Belegschaft oder zu Teilen davon hatten und ob sie eventuell bereits eine Beratungs- oder Vermittlungsrolle einnahmen, ihnen aber jedenfalls eine solche zugetraut wird. In diesem Zusammenhang ist auch der Migrationshintergrund von Bedeutung:

Einzelne Betriebsrät:innen mit ausländischen Wurzeln berichten, u.a. deshalb zur Mitarbeit eingeladen worden zu sein, um den Zugang des Betriebsrats zu den Kolleg:innen mit Migrationshintergrund zu verbessern. In diesen Fällen brachten größer werdende – und schwerer zu erreichende (Kapitel 5) – Belegschaftsteile mit Wurzeln im Ausland eine Erweiterung des „Kompetenzkatalogs“ und eine Öffnung des Betriebsrats für eben diese Gruppen mit sich.

*„Sie sind an mich herangetreten, weil ich offen bin und mit den Leuten rede und mich auch was sagen traue.“ (BRin mit MH im Handel, FG3)*

*„Bei mir hat sich das eigentlich eher zufällig ergeben, weil ich draufgekommen bin, dass bei mir eine Berechnung nicht gestimmt hat, und ich habe mich da dann selber drum gekümmert, habe dann auch andere gefunden, die das gleiche Problem hatten. Da hat der Betriebsrat gemeint, du bist jemand, der sich für sowas interessiert und auch anderen dann weiterhilft und ich wurde gefragt, ob ich nicht mit ins Team kommen will.“ (BR ohne MH in der Produktion, FG5)*

*„Wir haben sehr viele Mitarbeiter aus Exjugoslawien und die ältere Generation, die auch schlecht Deutsch gesprochen haben, die sind immer zu mir gekommen. Dann hat er gesagt, zu Dir kommen eh immer alle, bist beliebt in der Firma, mach bei uns mit. Und dann habe ich mir gedacht, OK, warum nicht und so bin ich in das Betriebsratsleben reingekommen.“ (BR mit MH am Bau, FG4)*

*„Es wurde einfach vom Betriebsrat gefragt und ich habe nie daran gedacht eigentlich, in den Betriebsrat zu gehen, und dann fragte ich, warum ich gerade, und er sagte, dass ich einfach die Gabe habe, mit den Mitarbeitern und auch den Hintergrund habe, als Ausländerin einen guten Kontakt zu den Mitarbeitern. Und ja, dann habe ich gesagt, ja. Und seitdem bin ich da.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG1)*

Die Entscheidung, die Einladung anzunehmen und für den Betriebsrat zu kandidieren, fiel manchen Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interview-

partner:innen leichter als anderen. Letztlich beruhte die Zusage aber bei allen auf zumindest einem von vier Beweggründen:

Erstens ging es den künftigen Betriebsratsmitgliedern darum, Kolleg:innen zu unterstützen – vor allem jene, denen es schwerer fällt, ihre Anliegen selbst einzubringen. Dieses soziale Motiv wird oft berichtet, steht jedoch bei jenen Betriebsrät:innen im Vordergrund, die vor ihrer Tätigkeit im Gremium kaum (positive) Erfahrungen mit Mitbestimmungsstrukturen gemacht haben. Dies gilt häufiger für Betriebsrät:innen, die erst im Erwachsenenalter nach Österreich gekommen sind. Unabhängig vom Migrationshintergrund betrifft es aber auch jene, die bislang in nicht organisierten Betrieben gearbeitet haben oder in Berufen mit geringer gesellschaftlicher Anerkennung tätig sind.

Die Einladung zur Mitarbeit hat in diesen Gruppen dann auch einen längeren Reflexionsprozess angestoßen, bei dem die einem:einer zugetraute Rolle mit der Selbstwahrnehmung abgeglichen wurde. Zudem war bereits das Gefragt-Werden mit einem Ermächtigungserleben verbunden, das sich positiv auf die politische Selbstwirksamkeit der Betriebsrät:innen ausgewirkt hat.

*„Ich hab mir das länger überlegt und dann ja gesagt, weil der Betriebsrat gesagt hat, ich kann den Kollegen helfen. Ich war da nicht, ja, nicht so sicher, aber ich war auch ein bisserl geehrt, ja, und jetzt weiß ich aber, weil sehr viele sich nicht trauen, zu fragen oder irgendwohin zu gehen und da bin ich das Sprachrohr.“ (BRin mit MH in der Reinigung, I2)*

Ein zweiter Beweggrund, die Einladung zur Kandidatur anzunehmen, war der Wunsch, aktiv zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen. Dieses Motiv stand dann im Vordergrund, wenn arbeitsrechtliche Verstöße oder durch Personalmangel ausgelöste Überlastungen zum betrieblichen Alltag gehörten. Das daraus resultierende Ungerechtigkeitsempfinden aktivierte die Beteiligungsbereitschaft, die Einladung zur Mitarbeit lenkte diese Bereitschaft wiederum in die bereits vorhandenen Beteiligungsstrukturen.

*„Also ich weiß das ganz genau noch, einfach die ganzen Ungerechtigkeiten und wie es damals bei uns in der Firma zugegangen ist, und da habe ich gesagt, wie ich gefragt, würdest Du gerne in den Betriebsrat, wir könnten uns dich vorstellen, da habe ich sofort zugesagt.“ (BRin mit MH in der Pflege, I1)*

Einige Betriebsrät:innen berichten drittens, dass sie letztlich einer Kandidatur zugestimmt hätten, weil sich sonst niemand dazu bereit erklärt hat. Diese Erzählungen verbindet neben der Überzeugung, dass Betriebsräte grundsätzlich wichtig sind, auch die Bereitschaft, bei Bedarf für dieses „hohe Gut der

*Demokratie“* (BR ohne MH in der Produktion, FG 5) Verantwortung zu übernehmen. In der Regel waren es aber weniger derart abstrakte Argumente, sondern vielmehr konkrete Erfahrungen, aufgrund derer die Betriebsrät:innen den Entschluss gefasst haben, *„dann doch zu kandidieren, weil irgendjemand wird es ja machen müssen“* (BRin mit MH in der Pflege, FG3): Die meisten von ihnen hatten bereits in organisierten und nicht-organisierten Betrieben gearbeitet und ein Abgleich von Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit fiel durchwegs zugunsten ersterer aus.

*„Ich wollte es gar nicht machen, also nur, ich mache es, weil keiner es machen wollte, sagen wir so, weil Betriebsrat muss sein, ich kenn das auch ganz anders, ganz anders, ja.“* (BRin mit MH im Handel, FG1)

Abschließend lässt sich ein viertes Motiv identifizieren, das vereinzelt genannt wird und auf individuelle Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten verweist. In der Einladung zur Kandidatur sahen diese Betriebsrät:innen auch die Gelegenheit, neue Kompetenzen zu erlangen und sich in ein als interessant wahrgenommenes Aufgabenfeld einzubringen. In diesem Zusammenhang hat Ongaretto-Furxer (2019) bereits festgestellt, dass die Betriebsratsarbeit insbesondere bei Tätigkeiten mit hohem Routineanteil und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten eine Perspektive für persönliche Entwicklung und sozialen Statusgewinn eröffnet.

*„Ich habe einfach die Chance gesehen, was Interessantes zu machen, das war schon meine Hauptmotivation, da selber was zu lernen.“* (BR mit MH in der Produktion, FG4)

*„[...] beim Einkaufen grüßen mich Leute, die kenne ich gar nicht, dann frage ich, Entschuldige, ich kann mich jetzt nicht ganz erinnern – Na du bist ja bei uns Betriebsrat!“* (BRin ohne MH in der Pflege, FG3)

*„Die Leitung, ja, die jetzt schon andere Worte wählt, halt ein bisschen mehr Respekt jetzt, wenn die etwas sagt, wo ich jetzt Betriebsrat bin.“* (BRin mit MH in der Reinigung, FG1)

Entlang dieser Werdegänge eines Großteils der Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen bestätigt sich die Bedeutung des Betriebsrats für die Rekrutierung neuer Mitglieder und damit auch für die Inklusion von Kolleg:innen mit Migrationshintergrund in die betriebliche Interessenvertretung. Inzwischen sind unsere Betriebsrät:innen selbst in der Rolle der Einladenden und sich über alle Diskussionsrunden und Gespräche hinweg einig, dass ein die Vielfalt der Belegschaft abbildendes Gremium

wünschenswert ist. Dies schließt für sie nicht nur die Herkunft der Kolleg:innen mit ein, sondern auch deren Geschlechterverteilung und unterschiedliche Berufsgruppen. In den Anwerbestrategien findet sich diese deskriptive Repräsentation allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß wieder: Mitunter wird sie nicht explizit berücksichtigt, da andere Kriterien im Vordergrund stehen. In anderen Fällen finden sich wiederum differenzierte Überlegungen dazu, wie unterschiedliche Belegschaftsgruppen innerhalb des Gremiums repräsentiert werden können.

*„Wir schauen uns an, wer gut passen würde, wer gut mit den Leuten kann, das hat nichts damit zu tun, was der jetzt für eine Nationalität hat.“* (BRin ohne MH im Handel, FG2)

*„Also bei uns im Betriebsrat ist, der Migrationshintergrund ist 50 Prozent. Das ist uns aber irgendwie passiert, war nicht geplant.“* (BR mit MH am Bau, FG3).

*„Wir haben geschaut, dass bei uns ca. die Hälfte Österreicher und die Hälfte Migranten sind.“* (BR ohne MH in der Produktion, FG5)

*„Wir sind im Betriebsrat zu fünft, wir waren drei [Herkunftsland 1], eine [Herkunftsland 2], einer aus [Herkunftsland 3] und jetzt sind halt, zwei haben jetzt gekündigt, jetzt werden wir zwei noch nominieren, eine ist aus [Herkunftsland 4] – eine Diplomirte, und von der Küche wollen wir jemanden dazuholen, dass einfach jeder auch vertreten ist.“* (BRin mit MH in der Pflege, FG1)

Diese unterschiedlichen Herangehensweisen haben auch mit dem Rollenverständnis der Betriebsrät:innen zu tun, in dem substanzielle Repräsentation einen zentralen Stellenwert einnimmt: Unabhängig von Geschlecht, Migrationshintergrund, Berufsgruppe und Branche verweisen sie auf ihre Aufgabe, alle Beschäftigten zu vertreten. Gerade den Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland ist es dabei besonders wichtig, nicht ausschließlich als Vertreter:innen „ihrer“ Gruppe gesehen zu werden. Wie ausgeprägt dieses inklusive Vertretungsverständnis ist, zeigt sich auch daran, dass in jeder Fokusgruppe – auf Anstoß der Teilnehmer:innen – ein Austausch darüber stattfand, wie Leiharbeiter:innen besser unterstützt werden könnten.

In diesem Zusammenhang fällt auf, dass die aktuelle Rechtslage hierzu noch nicht allgemein bekannt ist: Zahlreiche Fokusgruppenteilnehmer:innen gingen davon aus, dass Leiharbeiter:innen nicht an Betriebsratswahlen teilnehmen dürfen und sie die Kolleg:innen daher auch nicht wirksam vertreten können. Der Oberste Gerichtshof hat jedoch 2020 festgehalten, dass

Leiharbeiter:innen im Beschäftigterbetrieb wahlberechtigt sind<sup>10</sup> – die Betriebsrät:innen haben somit auch eine entsprechende Vertretungsbefugnis (Schlitzer 2021).

*„Wir haben auch sehr viele Leiharbeiter, die dürfen uns ja gar nicht wählen, ja, da beginnt es schon und wir können sie nur beraten, sie sind nicht unsere Angestellten oder Arbeiter.“ (BR ohne MH in der Produktion, FG5)*

Daran anschließend stießen die Berichte zweier Betriebsrät:innen über ihre Leiharbeit-Betriebsvereinbarungen auf großes Interesse. In beiden Betrieben regelt diese Vereinbarung die Grundsätze der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte, z.B. in welchem Ausmaß sie eingesetzt werden dürfen, welche Informationen der Betriebsrat über die Leiharbeiter:innen erhält oder deren Beteiligung an Prämien. Dass es sich hierbei um erzwingbare Betriebsvereinbarungen handelt – deren Abschluss von den Betriebsrät:innen rechtlich durchgesetzt werden kann, falls der Arbeitgeber nicht zustimmt (Schlitzer 2021) – war den meisten Teilnehmer:innen dieser beiden Fokusgruppen ebenfalls neu.

Zurückkommend auf die Frage, unter welchen Umständen auf das berichtete „für alle“ auch ein „mit allen“ folgt, zeigt sich zunächst wenig überraschend, dass in den Betriebsratsgremien dann mehr Kolleg:innen mit Migrationshintergrund vertreten sind, wenn bei der Rekrutierung neuer Mitglieder deskriptive Repräsentation ausdrücklich mitgedacht wird. Eine derart gezielte Anwerbestrategie wird wiederum häufiger von Betriebsrät:innen berichtet, die (1) in Betrieben mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Wurzeln im Ausland arbeiten und (2) gut über die Zusammensetzung ihrer Belegschaft informiert sind. Hinzu kommt (3), dass die Beschäftigten in diesen Betrieben weniger stark entlang des Migrationshintergrunds in Berufe und Tätigkeiten bzw. formal höher und niedriger Qualifizierte unterteilt sind. Im Zusammenwirken von Klasse und Herkunft spiegeln sich betriebliche bzw. gesellschaftliche Machtverhältnisse also auch in den Betriebsratsgremien wider.

Geht es schließlich um die erfolgreiche Rekrutierung von neuen Mitgliedern mit Wurzeln im Ausland, kommt den Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund eine maßgebliche Rolle zu. Als Repräsentant:innen von bislang in der Arbeitnehmer:innenvertretung weniger sichtbaren Gruppen sind sie nicht nur

---

<sup>10</sup> OGH 9ObA65/20d vom 29. September 2020

Vorbilder und zeigen Möglichkeitsräume auf. Sie ermutigen potenziell neue Mitglieder auch dazu, einen ähnlichen Weg einzuschlagen.

*„Sie ist dann zu mir gekommen und hat gesagt, der Betriebsrat hat mich gefragt – du bist dort, was macht ihr dort, soll ich auch? Dann habe ich ihr erklärt, [...] was wir alles machen und was sie da beitragen kann. Und dann hat sie gesagt, ja, ich komme auch – wenn du da bist, dann komme ich auch.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG3)*

## 4.2 Selbst aktiv werden

Deutlich seltener als auf Einladung berichten die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen davon, aus eigener Initiative heraus aktiv geworden zu sein. Im Zentrum stehen hierbei *Betriebsratsgründungen*, deren Ausgangspunkt systematische Verstöße gegen das Arbeitsrecht und festgefahrene Konflikte mit der Betriebsleitung waren. Aus den Erzählungen der Gründer:innen mit und ohne Migrationshintergrund geht dabei hervor, dass es durch die Überführung der individuellen Auseinandersetzungen in eine formalisierte und rechtlich abgesicherte Mitbestimmungsstruktur gelungen ist, die Verhandlungsposition der Belegschaft zu stärken und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Auffallend häufig fielen die Gründungen dabei in eine Phase der Unternehmensumstrukturierung. In diesem Zusammenhang verweisen die Betriebsrät:innen darauf, dass sich gerade im Zuge des Umbaus die Gelegenheit bot, auch die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen neu zu gestalten – diese „*Gunst der Stunde*“ (BRin mit MH in der Pflege, FG3) nutzten sie gezielt.

*„Die Oberen auch, ja, die waren dann beschäftigt und wir haben uns da dann etwas hineinschummeln können.“ (BR mit MH am Bau, FG4)*

*„Den Betriebsrat haben wir erlangt, weil es einen Geschäftsführerwechsel gegeben hat, ja, und wir haben gedacht, wir müssen jetzt schnell den Betriebsrat gründen.“ (BRin mit MH in der Pflege, I1)*

Die Gründer:innen selbst haben wiederum gemeinsam, dass sie bereits zuvor in organisierten Betrieben tätig waren. Die Kenntnis von bzw. Erfahrungen mit Mitbestimmungsstrukturen sind also zwei Faktoren, die das eigeninitiativ tätig werden in neuer Umgebung fördern. In Hinblick auf Betriebsratsgründungen durch Kolleg:innen mit Migrationshintergrund spielt wiederum die

bereits im vorherigen Abschnitt erwähnte Beschäftigtenstruktur eine Rolle: Hat ein hoher Anteil der Belegschaft Wurzeln im Ausland und sind die Beschäftigten weniger stark entlang des Migrationshintergrundes in Berufe und Tätigkeiten bzw. formal höher und niedriger Qualifizierte unterteilt, sind unter den Gründer:innen auch häufiger Kolleg:innen mit Migrationshintergrund.

Abgesehen von Betriebsratsgründungen berichten einzelne Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen ohne Migrationshintergrund in Zusammenhang mit eigeninitiativem Engagement auch von *biografischen Kontinuitäten*. Bei diesem häufig als „klassisch“ bezeichneten Weg in politische Funktionen beginnt das Aktiv-Sein bereits in der Schulzeit und setzt sich im Erwachsenenalter fort:

*„Ich mache es kurz und bündig, ich bin seit 34 Jahren Betriebsrat: Klassensprecher, Schulsprecher, Soldatensprecher, Betriebsrat.“ (BR ohne MH in der Produktion, FG5)*

Eine vergleichbare Kontinuität kann es für die Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland schon aufgrund ihrer Zuwanderungsbiografien nicht geben: Die Mehrzahl der Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen mit Migrationshintergrund ist im Erwachsenenalter nach Österreich gekommen und hat daher ihre Schulzeit im Ausland absolviert. Mitbestimmungsstrukturen für junge Menschen waren in ihren Herkunftsländern entweder nicht existent, den Betriebsrät:innen nicht bekannt oder wurden als staatlich verordnete Pflicht erlebt. Daran schließen die bereits in Kapitel 3 dargelegten Hürden beim Zugang zu System- und Beteiligungswissen an, die eigeninitiatives politisches Engagement erschweren.

## 5 Arbeit im Betriebsrat

In ihrer täglichen Betriebsratsarbeit sind die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen im Allgemeinen mit ähnlichen Themen konfrontiert: Branchen- und herkunftsübergreifend bzw. unabhängig von der Zusammensetzung ihrer Belegschaften berichten sie von arbeitsrechtlichen Verletzungen wie falschen Lohnabrechnungen, nicht bezahlten Überstunden, dem Nichteinhalten der Ruhezeiten oder unberechtigten Entlassungen.

*„Und dann wurde der Lohn wieder falsch gerechnet: Sie hat Überstunden gemacht, das sollte ausbezahlt werden, das war so ausgemacht und es wurde aber nicht ausbezahlt. Wir waren wieder dort und die Kollegin hat das Geld dann auch bekommen, im nächsten Monat. Aber sie ist gegangen, sie hat gesagt sie hat das Gefühl, dass ihre Firma sie bestiehlt. Verstehe ich auch.“ (BRin mit MH in der Reinigung, FG3)*

*„[Arbeitgeber] hat die Kollegen über Monate nicht richtig bezahlt, da haben wir dann auch geklagt, das war eine Riesensumme und musste dann auch ausgezahlt werden.“ (BR ohne MH am Bau, FG5)*

*„Wir haben massiv Probleme gehabt mit der Ruhezeit, die Teams haben irrsinnig verlängert und dann haben wir gesagt, OK, wir rufen an. Jetzt wissen sie: Wenn die Ruhezeit nicht angehalten wird, holen wir den Arbeitsinspektor. Und wenn ich jetzt sage, da passt was nicht, wird das angepasst und so gemacht wie vereinbart.“ (BR mit MH in der Zustellung, FG4)*

*„Also es hat sich einiges geändert, das ist jetzt deutlich besser: Wenn ich einspringe, kriege ich die Überstunden bezahlt, Wochenenddienste werden gezahlt, Sonntagszulagen werden gezahlt. Das ist noch nicht so lange, also dass sie das tun. Es ist halt, wir haben keinen Kollektivvertrag und da ist jeder Beistrich in der Vereinbarung zu regeln und das ist halt anstrengend.“ (BRin ohne MH in der Pflege, FG2)*

Auch die Verdichtung von Arbeitsprozessen, chronischer Personalmangel und die daraus resultierenden körperlichen und psychischen Be- bzw. Überlastungen betreffen alle sechs untersuchten Branchen, allen voran die Pflege. Dass dadurch vermehrt Kolleg:innen krank zur Arbeit kommen oder längere Krankenstände auftreten, wird ebenfalls branchenübergreifend geschildert. Die Betriebsrät:innen betonen in diesem Zusammenhang, dass unter diesen Bedingungen nicht nur die Qualität der Arbeit leidet und es zunehmend zu Missverständnissen, Fehlern und Unfällen kommt. Mehrfach wird darauf hingewiesen, dass der steigende Arbeitsdruck auch die betriebliche Mitbestimmung untergräbt.

*„Also man kommt sogar total krank arbeiten und hilft jemandem, der in dem Moment auch weniger krank aussieht als der, der ihn pflegt.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG1)*

*„Dann ist auch weniger Zeit für, nicht nur Regenerierung, sondern auch für ihre Ziele, das ist genauso: Diese Betriebsversammlung, das ist eigentlich ihr Interesse, sie hat aber gar keine Kraft, keine Zeit und keine Kraft.“ (BRin ohne MH im Handel, FG3)*

In Zusammenhang mit der Frage, in welchen Bereichen ihrer Betriebsratsarbeit die unterschiedlichen Staatsbürgerschaften und Migrationshintergründe in der Belegschaft von Bedeutung sind, ist es den Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen zunächst wichtig zu betonen, dass es für sie als Betriebsrät:innen keinen Unterschied macht – und auch nicht machen darf –, ob Kolleg:innen Wurzeln im Ausland haben oder nicht. In den Diskussionen hierzu tritt ein weiteres Mal das bereits in Kapitel 4.1 erwähnte und normativ wirkende inklusive Vertretungsverständnis hervor, welches die Betriebsrät:innen aller Branchen und Herkünfte teilen.

*„Migrationshintergrund – das heißt doch nur, dass einer von woanders herkommt, also, für uns als Betriebsrat, das ist ja komplett egal.“ (BR ohne MH in der Zustellung, FG 5)*

Das hier implizit mitschwingende Thema der Diskriminierung ist eines, mit dem die Betriebsrät:innen innerhalb ihrer Belegschaften immer wieder konfrontiert sind. Den Schilderungen folgend, kann Diskriminierung oder Abwertung dabei unterschiedliche Formen annehmen und sich u.a. auf die Herkunft beziehen: So kommt es vor, dass Kolleg:innen ohne Migrationshintergrund jene mit Wurzeln im Ausland herabwürdigend behandeln.

Abwertungen treten auch zwischen Kolleg:innen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen auf, wobei hier mitunter politische Konflikte aus den Herkunftsländern in den Arbeitsalltag hineinwirken. Diskriminierung findet zudem von „oben“ nach „unten“ statt, wenn Kolleg:innen aufgrund ihrer Klassenzugehörigkeit schlechter behandelt werden. Nicht zuletzt berichten die Betriebsrät:innen von frauenfeindlichem Verhalten und vereinzelt auch von Fällen sexueller Belästigung.

*„Die Österreicherin, die dann zu den Kolleginnen gesagt hat, sie sind Tschuschen.“ (BRin ohne MH im Handel, FG2)*

*„Es ist schon vorgekommen, zwischen den Gruppen, da gibt es dann Konflikte zu aufgestachelten, politischen Themen, die mit uns im Betrieb nichts*

*zu tun haben, wo das in deren Länder stattfindet und der Konflikt in die Arbeit hereingetragen wird dann.“ (BR mit MH am Bau, FG4)*

*„Immer wieder einmal kommt wer von weiter oben und glaubt, dass er den Kolleginnen erklären muss, wie sie ihre Arbeit machen sollen, also wirklich das handwerkliche, und so komplett von oben herab.“ (BRin ohne MH in der Reinigung, FG3)*

*„Ein paar von den Jungs schieben manchmal Kommentare und Witze, die zwar nicht direkt an die Mädchen gehen, aber halt ungut gegen Frauen im Allgemeinen sind.“ (BRin mit MH in der Produktion, FG4)*

Bemerken die Betriebsrät:innen derartiges Verhalten oder wird es an sie herangetragen, schreiten sie klärend ein: Konkrete Vorfälle werden thematisiert und im besten Fall aufgearbeitet. Über alle Fokusgruppen und Interviews hinweg werden Abwertung und Diskriminierung dabei als mitunter wiederkehrende Themen, nicht als systematisches Problem eingeordnet. Gleichzeitig ist es angesichts der vielfältigen Sozialisations- und Erfahrungshintergründe in den Belegschaften für die Betriebsrät:innen nicht immer einfach, eine Kultur der Gleichwertigkeit und des Gemeinsamen zu etablieren.

*„Wenn da jemand so kommt, das wird sofort klargestellt, dass das nicht geht, dass wir das nicht wollen [...] wir sind alle Arbeiter hier, alle miteinander.“ (BRin ohne MH in der Produktion, FG5)*

*„Jedes Land hat etwas, also zum Beispiel die Art, wie man miteinander umgeht. Da sind so viele Sachen, die zu beachten sind, das ist nicht so einfach, was man alles lernen muss, es gibt viele Missverständnisse.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG3)*

*„So viele verschiedene Nationalitäten und das kann schon auch schwierig werden, weil jeder hat einen anderen Zugang, jeder sieht die Arbeitswelt ein bisschen anders und jeder kann mit gewissen Sachen nicht umgehen.“ (BR mit MH am Bau, FG5)*

In Hinblick auf spezifische Themen, welche von den Beschäftigten an ihren Betriebsrat herangetragen werden, sehen die Belegschaftsvertreter:innen zunächst kaum Unterschiede zwischen Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund. Viele von ihnen weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass in ihren Betrieben Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland die (überwiegende) Mehrzahl der Beschäftigten stellen – ihre Anliegen sind also die Regel und werden nicht als „anders“ wahrgenommen. Dennoch treten im weiteren Verlauf der Diskussionen und Interviews Aspekte hervor, die

Belegschaftsgruppen mit Migrationshintergrund von jenen ohne unterscheiden und relevant für die Betriebsratsarbeit sind:

## 5.1 Information und Kommunikation

Einigkeit besteht unter den Betriebsrät:innen darüber, dass Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland einen grundlegenden Bedarf an Information haben: Häufiger sind ihnen die Arbeitnehmer:innenvertretungen und deren Funktionen nicht bekannt, auch über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und ihre individuellen Rechte wissen sie seltener Bescheid. Vor diesem Hintergrund erhalten die Betriebsrät:innen eine Bedeutung, die über ihre Rolle als betriebliche Interessenvertretung hinausgeht: Indem sie Basiskenntnisse über das politische System vermitteln, arbeitsweltbezogene Zusammenhänge erläutern und über Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten informieren sind sie nicht nur, aber insbesondere für die Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland eine bedeutende Ressource politischer Bildung.

*„Österreicher wissen mehr – Arbeiterkammer oder Gewerkschaft und so was. Mit Migrationshintergrund, da musst du wirklich politisches Wissen beibringen, das ist oft ein langer Weg.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG1)*

*„[...] zu erklären, was ist ein Betriebsrat, was tun wir und warum sollen sie da mitmachen – das müssen wir den Leuten erst mal zeigen. Weil jemand, der nicht aus Österreich kommt, der kennt sich mit diesen Themen überhaupt nicht aus.“ (BR ohne MH in der Produktion, FG 5)*

*„[...] diese Information halte ich für eine Bringschuld, das ist auch unsere Aufgabe, diese Bildung, Menschen zu informieren.“ (BRin mit MH in der Reinigung, FG3)*

Auch bei behördlichen Angelegenheiten wenden sich Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland häufiger an ihren Betriebsrat. Den Erfahrungen der Betriebsrät:innen zufolge sind sie mit den Strukturen und Verfahren der Verwaltung insgesamt weniger vertraut. Zudem können sie – im Vergleich zu Kolleg:innen ohne Migrationshintergrund – seltener auf entsprechendes Wissen in ihrem sozialen Umfeld zurückgreifen. Der in diesem Zusammenhang berichtete Informationsbedarf ist vielfältig und reicht von aufenthaltsbezogenen Fragestellungen und Belangen rund um die Arbeitserlaubnis bis hin zur Unterstützung bei Anträgen an das Finanzamt oder die Pensionsversicherung.

*„Sie kommen auch mit Arbeitnehmerveranlagung, Pensionsanträgen und sowas zu uns, wo jetzt Österreicher wenig Unterstützung brauchen.“ (BR ohne MH im Handel, FG2).*

Darüber hinaus berichten mehrere Betriebsrätinnen aus unterschiedlichen Branchen, dass sich Kolleginnen mit Wurzeln im Ausland vermehrt bei familiären Konflikten bis hin zu häuslicher Gewalt an sie wenden. Auch wenn sie ihre Rolle hierbei auf die Weitergabe von Informationen und die Vermittlung von professioneller Hilfe zu beschränken versuchen, stellt der Umgang mit derartigen Problemlagen eine Gratwanderung dar: Von den Betriebsrätinnen wird nicht nur ein hohes Maß an Sensibilität und Rollenklarheit gefordert. Da dieser Themenkomplex über die klassische betriebliche Interessenvertretung hinausgeht, stehen ihnen auch kaum unterstützende Handlungsanleitungen zur Verfügung – ihre dahingehenden Möglichkeiten müssen sie größtenteils selbst ausloten.

*„Da kommt viel aus dem Privatbereich, wo massiv Probleme sind, und sie kommen erst dann, wenn sie schon, ja, kaputt sind, psychisch. Da wissen wir auch noch nicht, wie man das wirklich gut macht, dass sie vielleicht schon früher die Möglichkeit hätten – kommt, schüttet das Herz aus, da gibt es Hotlines und Unterstützung.“ (BRin ohne MH in der Produktion, FG5)*

*„[...] wir schauen immer, dass wir den Frauen helfen. Aber da haben wir uns auch einlesen müssen, was dürfen wir überhaupt machen, wie können wir ihnen nicht noch mehr schaden, das war gar nicht so einfach.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG3)*

An den erhöhten Informationsbedarf der Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland – allen voran jener, die erst seit relativ kurzer Zeit in Österreich leben und arbeiten – schließt ein zweiter Punkt an, den die Betriebsrät:innen über die Branchen und ihre eigenen Migrationshintergründe hinweg berichtet bzw. diskutiert haben: Geht es darum, grundlegende Zusammenhänge zu vermitteln, allgemeine rechtliche Sachverhalte zu erklären, im Einzelfall zu beraten, über Vorgänge im Betrieb zu informieren oder zu kollektiven Aktionen aufzurufen, braucht es eine gemeinsame Sprache. In den nach Herkunft vielfältigen Belegschaften der Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen ist eine solche nicht immer gegeben – dementsprechend herausfordernd kann sich die Informationsvermittlung und Beratung dann auch gestalten.

*„Wenn niemand die Sprache spricht, dann wird es manchmal ein bisschen schwierig, zu erklären, was ist ein Betriebsrat und was machen wir überhaupt.“ (BRin ohne MH im Handel, FG2)*

*„Und dann, gerade wenn man die Kollegen berät, merkt man, sie verstehen eigentlich nicht – da geht es aber oft um essenzielle Entscheidungen.“ (BR mit MH in der Produktion, FG4)*

Für die Betriebsrät:innen stellt dies jedoch keine neue Erfahrung dar, im Gegenteil: Die Tatsache, dass sie und Teile der Belegschaft nicht immer dieselben Sprachen sprechen, ist längst Bestandteil ihres Alltags. Im Laufe der Zeit haben sie daher auch unterschiedliche Strategien und Routinen entwickelt, um so weit wie möglich zu gewährleisten, dass alle Kolleg:innen entsprechend informiert und beraten werden. Dem liegt die unter den Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen verbreitete Haltung zugrunde, dass es zu ihren Aufgaben zählt, respektvolle Verständigung zu initiieren – das bereits mehrfach erwähnte inklusive Vertretungsverständnis kommt an dieser Stelle also erneut zum Tragen.

*„Wenn du ihm als Betriebsrat entgegenkommst, auf sein Sprachproblem eingehst – da hast du als Betriebsrat sowieso die Pflicht, sonst hast du keinen Erfolg in deiner Arbeit – also dann funktioniert es auch.“ (BR ohne MH in der Zustellung, FG5)*

Aus den Diskussionen und Schilderungen der Betriebsrät:innen geht hervor, dass sie relativ unabhängig von den betrieblichen Rahmenbedingungen und der Zusammensetzung ihres Gremiums auf vier zentrale Strategien im Umgang mit Sprachbarrieren zurückgreifen. So sind sie sich zunächst darüber einig, dass die Digitalisierung – allen voran das Smartphone – die Kommunikation wesentlich erleichtert hat: Die Übersetzung von relevanter Information in jede gängige Sprache ist in Echtzeit möglich, zudem kann schriftliches Material auch ohne großen Aufwand in einfache Sprache übertragen werden.

Digitale Hilfsmittel sind für die Betriebsrät:innen eine wichtige Unterstützung, jedoch kein Ersatz für das persönliche Gespräch. Ihren Erfahrungen zufolge erweist sich letzteres insbesondere bei geringen Sprachkenntnissen auch als wesentlich effektiver als telefonische oder schriftliche Kommunikation. Darüber hinaus dient der direkte Kontakt nicht nur der Übermittlung von Information, sondern immer auch dem Vertrauensaufbau und der Beziehungspflege (Kapitel 5.2).

Vor allem in Beratungssituationen greifen die meisten Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen zudem auf mehr oder weniger formalisierte Varianten von kollegialer Übersetzung zurück. Dabei werden mehrsprachige Kolleg:innen aus der Belegschaft gebeten, an den Gesprächen teilzunehmen und sprachlich zu vermitteln. Dies erfolgt teils spontan – *„irgendjemand findet sich immer“* (BR ohne MH in der Produktion, FG5) –, teils berichten die Betriebsrät:innen von eigens dafür zur Verfügung stehenden Vertrauenspersonen.

Geht es wiederum darum, aktuelle Informationen an die gesamte Belegschaft zu verbreiten, nutzen insbesondere Betriebsrät:innen in großen Unternehmen auch Multiplikator:innen. Diese geben die jeweiligen Inhalte in ihre Sprachgruppen weiter und unterstützen die Betriebsrät:innen dabei, nicht nur rasch zu kommunizieren, sondern auch einen möglichst breiten Informationszugang sicherzustellen.

*„Durch das Smartphone ist es viel besser geworden, weil sich die Kollegen das übersetzen können und das funktioniert sehr gut.“* (BRin mit HM in der Reinigung, FG3)

*„Eine Kollegin, sie hat mich ein paar Mal angerufen, ich hab eh gemerkt, sie braucht etwas, aber es war schwierig am Telefon. Da bin ich dann halt persönlich hingefahren zu ihr und dann hat es gepasst.“* (BRin ohne MH im Handel, FG2)

*„Wir ziehen dann Vertrauenspersonen bei, die uns übersetzen, ja, weil es geht oft nicht anders, die Fachausdrücke, das verstehen sie dann manchmal nicht.“* (BR ohne MH am Bau, FG5)

*„Wenn es schnell gehen muss, also ich erkläre den Kollegen dort das und sie tragen es dann in ihrer Gruppe weiter.“* (BR ohne MH in der Produktion, FG5)

Der Bedarf an diesen Vermittlungsstrategien variiert in Abhängigkeit der Zusammensetzung des Betriebsrats – sie werden seltener benötigt, wenn die Betriebsrät:innen selbst oder Gremiumskolleg:innen mehrsprachig sind. Der Wert eines entlang der Herkunft vielfältig zusammengesetzten Betriebsrats zeigt sich dann auch an jenen Stellen der Diskussionen am deutlichsten, die Sprachbarrieren thematisieren. Dabei waren sich die Betriebsrät:innen erwartungsgemäß darüber einig, dass ein mehrsprachiges Gremium die Verständigung mit den jeweiligen Sprachgruppen erleichtert. Zudem stießen jene Schilderungen auf breite Zustimmung, wonach Mehrsprachigkeit den Zugang zum Betriebsrat verbessert und es diesem ermöglicht, die Anliegen der betreffenden Kolleg:innen gezielter zu adressieren. Mit diesen beiden

Punkten – Erreichbarkeit und Repräsentation – befasst sich das folgende Kapitel 5.2 eingehender.

*„Bei uns im Betriebsratsteam sind wir zwei, die außer Deutsch eine andere Sprache fließend sprechen. Das ist aber auch immer ein bisschen der Zufall, ob dann jemand mit einem Problem meine Sprache jetzt spricht. Aber ich merke, gerade wenn es sehr emotional wird, dass es dann sehr hilfreich ist.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG3)*

*„Wir haben jetzt einen großen Vorteil, dass unsere Vorsitzende-Stellvertreterin aus [Land] kommt, und das ist perfekt, weil, also alle, die ihre Muttersprache sprechen, da ist sie die Ansprechpartnerin und dadurch erreichen wir einen Teil, der vielleicht sonst nicht zu uns kommen würde.“ (BRin ohne MH im Handel, FG2)*

## 5.2 Erreichbarkeit und Repräsentation

In Zusammenhang mit der Erreichbarkeit ihrer Belegschaften berichten die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen von zunehmenden Schwierigkeiten. Dies wird branchenübergreifend auf veränderte Unternehmensstrukturen und -strategien zurückgeführt, insbesondere auf Standortspaltungen, die Zentralisierung von Entscheidungsprozessen, die Auslagerung von Tätigkeiten und den zunehmenden Einsatz von Leiharbeit. Darüber hinaus wird auf Arbeitsverdichtung hingewiesen, die aus Sicht der Betriebsrät:innen dazu führt, dass es den Beschäftigten an Ressourcen fehlt, um ihre Arbeitsbedingungen zu hinterfragen und sich an deren Gestaltung zu beteiligen. In Branchen wie der Pflege erschwert zudem die notwendige Arbeitsorganisation die kollektive Erreichbarkeit. Da die kontinuierliche Versorgung der Patient:innen gewährleistet sein muss, ist es beispielsweise stets nur einem Teil der Kolleg:innen möglich, an Betriebsversammlungen teilnehmen.

An diese allgemeinen Entwicklungen und übergeordneten Rahmenbedingungen anschließend, thematisieren die Betriebsrät:innen einen weiteren Aspekt, der insbesondere Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland betrifft: Im Unterschied zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund zögern sie häufiger, sich an den Betriebsrat, die Arbeiterkammer oder Gewerkschaft zu wenden. Grund hierfür sind nicht nur geringere Kenntnisse über Arbeitnehmer:innenrechte und Interessenvertretungen sowie Sprachbarrieren, die den Handlungsspielraum der Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland einschränken (Kapitel 5.1). Häufig befürchten sie auch negative Konsequenzen – allen

voran Sanktionen vonseiten der Arbeitgeber:innen – sollten diese erfahren, dass sie mit dem Betriebsrat in Kontakt treten.

Die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen diskutieren hierfür zwei Gründe: Zum einen dauert der Vertrauensaufbau zu Belegschaftsgruppen, die bislang kaum Erfahrungen mit betrieblicher Interessenvertretung gemacht haben, wesentlich länger als bei jenen, die die Institution Betriebsrat bereits kennen. Zum anderen führen zuwanderungsspezifische Lebensrealitäten zu einer verstärkten Abhängigkeit von Arbeitgeber:innen, was die Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat zusätzlich erschwert. So ist beispielsweise die Angst vor Arbeitsplatzverlust bei Drittstaatsangehörigen stärker ausgeprägt, da damit aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen verbunden sein können. Für zahlreiche Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland sichert der Arbeitsplatz zudem nicht nur ihre eigene Existenz, sondern auch jene ihrer Familien im Herkunftsland und die Zukunftschancen ihrer dort verbliebenen Kinder. Diese und ähnliche Abhängigkeitsverhältnisse stehen nicht nur der Einforderung individueller Rechte sowie der Beteiligung an kollektiven Arbeitskämpfen im Weg. Ausgehend von den Erfahrungen der Betriebsrät:innen führen sie außerdem dazu, dass Kolleg:innen mit Migrationshintergrund häufiger schlechtere Arbeitsbedingungen hinnehmen (müssen).

*„Die Angst ist bei Kollegen mit Migrationshintergrund größer, die Angst vor Repressalien, sage ich mal. Oft gibt es welche, die wollen nicht einmal mit dem Betriebsrat gesehen werden, die haben so viel Angst.“* (BR mit MH am Bau, FG4)

*„Wenn das eine Österreicherin wäre, sie weiß ja, womit sie es zu tun hat, ja, sie kommt sofort zu uns, geht zu Arbeiterkammer oder Gewerkschaft. Aber eine Kollegin, die halt kaum Deutsch kann und sie arbeitet nur für die Kinder, die in Rumänien sind, sie sagt: Besser dieses Geld als gar nichts. Sie hat Angst, dass sie den Job verliert und dann schweigt sie.“* (BRin mit MH in der Pflege, FG1)

*„Und genau mit diesen Leuten kann man machen, was man will.“* (BRin ohne MH in der Reinigung, FG2)

Diese, von den Betriebsrät:innen in Zusammenhang mit der schwierigeren Erreichbarkeit ihrer Belegschaften oder Belegschaftsgruppen geschilderten Faktoren beschäftigen auch die arbeitssoziologische Forschung. Bereits seit längerem weist sie darauf hin, dass die Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte die politischen Machtverhältnisse zugunsten der Arbeitgeber:innen verschoben und zugleich die betriebliche Mitbestimmung geschwächt haben

(u.a. Brinkmann & Nachtwey 2017, Dörre 2006). Für die Betriebsratsarbeit bedeutet dies, dass mehr Zeit in politische Bildung und Beziehungspflege investiert werden muss (Dörre et al. 2009) – ein Umstand, den auch die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen hervorheben:

Über die Branchen hinweg teilen sie die Erfahrung, dass die frühzeitige, persönliche Kontaktaufnahme mit neuen Kolleg:innen die zentrale Voraussetzung für deren spätere Erreichbarkeit ist. Im Rahmen dieses Kennenlernens geht es den Betriebsrät:innen nicht nur darum, eine Vertrauensbasis herzustellen. Sie nutzen das Gespräch auch, um erste Informationen über Arbeitnehmer:innenrechte sowie über die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen zu vermitteln. Während die meisten Betriebsrät:innen versuchen, möglichst rasch mit neuen Kolleg:innen in Kontakt zu kommen, variiert die konkrete Vorgehensweise. So kann der Zeitpunkt und die Form des Kennenlernens in einen formalisierten Onboarding-Prozess integriert sein, oder auch gänzlich im Ermessen des Betriebsrats liegen.

*„Wir haben eine verpflichtende Veranstaltung für alle neuen Mitarbeiter, und da sind wir immer präsent und sagen, was unsere Funktion ist, wo unser Büro ist, also die Basics. Damit sie wissen, ah, es gibt einen Betriebsrat und wo ist der.“* (BRin mit MH in der Pflege, FG3)

*„Wenn irgendwo ein neuer Mitarbeiter ist, inzwischen sind es meistens Leiharbeiter, dann gehe ich hin, stelle mich vor, bringe die Leiharbeiter-Vereinbarung und etwas von der Gewerkschaft. Das kennen sie dann schon einmal.“* (BR ohne MH in der Zustellung, FG5)

In den Diskussionen und Schilderungen sind sich die Betriebsrät:innen auch darüber einig, dass dieses erste Gespräch nicht immer ausreicht, um sich als verlässliche Ansprechpersonen bei arbeitsbezogenen Anliegen zu positionieren. Bei schwieriger zu erreichenden Belegschaftsgruppen – insbesondere jenen, die bislang kaum Berührungspunkte mit betrieblicher Mitbestimmung hatten oder deren Teilhabe durch eingeschränkten Informationszugang, Sprachbarrieren bzw. ausgeprägtere Abhängigkeitsverhältnisse erschwert ist – setzen sie daher auf gezieltere Ansprache. Indem sie versuchen, häufiger bei den Kolleg:innen vor Ort zu sein, gelingt es ihnen auch besser, spezifische Problemlagen zu erfassen und unterschiedliche Arbeits- oder Lebensrealitäten in der Betriebsratsarbeit mitzudenken.

*„[...] mit den Kollegen ins Gespräch kommen, einfach, dass sie wissen, wir sind da, dass sie spüren, wir wollen was für sie machen.“* (BRin mit MH in der Reinigung, FG2)

*„Bei gewissen Bereichen, wo wir wissen, die brauchen immer bisschen mehr Support, da gehen wir dann öfter direkt hin und fragen. (BRin ohne MH im Handel, FG3)*

*„Wir haben dann auch geschaut, wie viele Leute haben wir eigentlich mit muslimischem Hintergrund, weil wir auch ihre Feste respektieren wollten.“ (BR mit MH am Bau, FG4)*

In Zusammenhang mit der Inklusion von Kolleg:innen mit Migrationshintergrund in die betriebliche Interessenvertretung sind Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland bislang an zwei Stellen hervorgetreten: Zunächst erweitert ihre Mehrsprachigkeit die Kommunikationsmöglichkeiten des Betriebsrats – sie gewährleistet den Informationsfluss zu bzw. eine bessere Verständigung mit einigen jener Belegschaftsgruppen, die zuvor aufgrund von Sprachbarrieren schwerer zu erreichen waren (Kapitel 5.1). Außerdem fungieren Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund als Role Model – sie ermöglichen Kolleg:innen, sich ebenfalls in dieser Funktion zu sehen und erleichtern es damit auch dem Betriebsrat, weitere Mitglieder mit Wurzeln im Ausland zu gewinnen (Kapitel 4.1).

Letzteres deutet bereits an, dass Wurzeln im Ausland nicht allein aufgrund einer gemeinsamen Sprache verbinden. Es ist auch die Zuwanderungserfahrung selbst, die Verbundenheit schafft. Passend dazu berichten die Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund, dass sich Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland unabhängig von ihrem jeweiligen Herkunftsland häufiger an sie wenden. Auch aus den Schilderungen der Betriebsrät:innen ohne Migrationshintergrund geht hervor, dass biografische Ähnlichkeiten vertrauensbildend wirken, was wiederum die Erreichbarkeit der Belegschaftsgruppen mit Wurzeln im Ausland verbessern kann.

*„Die Kolleginnen trauen sich dann nicht direkt zur Betriebsrats-Vorsitzenden. Aber wenn ich auch da dabei bin, ich bin [Herkunftsland] und sie sind auch Ausländer, dann haben sie einfach das Gefühl, da können sie offener sprechen.“ (BRin mit MH in der Pflege, I1)*

*„Dadurch, dass ich Migrationshintergrund habe, kommen viele eher zu mir als zu einem anderen und sind eher bereit, ihre Probleme mir anzuvertrauen. Zu einem anderen, da ist die Brücke ein bisschen schwerer zu überwinden, sage ich mal.“ (BRin mit MH in der Reinigung, I2)*

*„Seit wir im Betriebsrat auch Kollegen mit Migrationshintergrund haben, das macht es schon um einiges leichter, also für die Verständigung, aber auch, ich denke auch das Vertrauen ist jetzt größer.“ (BR ohne MH in der Produktion, FG5)*

Deskriptive Repräsentation – im vorliegenden Fall ein Betriebsrat, der die Herkunft der Belegschaft abbildet – trägt also auch deshalb zur Inklusion von Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland in die betriebliche Interessenvertretung bei, weil einem vielfältig zusammengesetzten Gremium ein breiterer Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird. In der Folge wenden sich Kolleg:innen mit Migrationshintergrund frühzeitiger und häufiger an ihre Betriebsrät:innen, was es diesen wiederum ermöglicht, deren Anliegen gezielter zu adressieren.

Entlang dieser substanziellen Repräsentation erfahren auch Belegschaftsgruppen mit bislang geringerer Partizipation Anerkennung und Selbstwirksamkeit. Den Diskussionen und Schilderungen der Betriebsrät:innen mit und ohne Migrationshintergrund folgend, sind es eben diese Erfahrungen, die Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland dazu motivieren, sich über individuelle Problemlagen hinaus zu beteiligen und beispielsweise an Betriebsversammlungen teilzunehmen.

*„Wir haben durchsetzen können, dass wir einen Meditationsraum haben und egal welche Glaubensrichtung kann sich da jetzt zurückziehen. Wenn das den Kollegen wichtig ist, dann setzen wir das um. [...] Das hat sich dann schnell herumgesprochen, die Mundpropaganda, ja, und jetzt kommen sie viel öfter auch mit anderen Dingen, die sie beschäftigen.“* (BR ohne MH in der Produktion FG5)

*„Wir haben jetzt Betriebsversammlung gehabt und ich war überrascht, dass sogar die Kollegen, die sehr schlecht Deutsch können, dort waren mit Interesse. Also ich war begeistert, weil da hat man schon gesehen, dass diese ganze Arbeit, dass das was gebracht hat [...].“* (BRin mit MH in der Reinigung, FG3)

Gelingt es den Betriebsrät:innen also, die deskriptive und substanzielle Repräsentation ihres Gremiums zu erweitern, stärken sie damit auch die kollektive Stimme der Arbeitnehmer:innen im Betrieb bzw. darüber hinaus: Machen Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland die Erfahrung, dass sie Teil sind – weil ein Betriebsratsmitglied ebenfalls Migrationsgeschichte hat, weil ihre Anliegen eingeholt werden bzw. sich diese dann auch in der Betriebsratsarbeit wiederfinden – steigt ihr Vertrauen in den Betriebsrat. Dieses Vertrauen ist wiederum die Voraussetzung für ihre Beteiligung an Mitwirkungsstrukturen, die über individuelle Problemlagen hinausgehen: Sie nehmen an Betriebsversammlungen teil, treten der Gewerkschaft bei oder geben ihre Stimme bei der Arbeiterkammerwahl ab.

*„[...] und einige sind inzwischen sogar Mitglied geworden, bei der Gewerkschaft – es hat wirklich was gebracht und es tut auch gut, das Ergebnis dann zu sehen.“ (BR ohne mit MH am Bau, FG5)*

*„Ich bin wieder zu den Kolleginnen in die Küche und habe ihnen erzählt, jetzt ist AK-Wahl, und ja, wie wir das hier durchführen und ich habe gesagt, es gibt verschiedene Fraktionen, da könnt ihr entscheiden und habe ein bisschen erzählt [...]. Dann war ich wieder unten, haben die Kolleginnen gesagt, sie haben nachgedacht und wenn ich [Anm.: zur Wahl] gehe, werden sie auch gehen.“ (BRin mit MH in der Pflege, FG1)*

## 6 Unterstützung

Abschließend fand in den Fokusgruppen und Interviews noch ein kurzer Austausch über jene Faktoren statt, die die Betriebsrät:innen in ihrer Arbeit unterstützen. Vorab kann festgehalten werden, dass sich jene Ressourcen, die als hilfreich berichtet und debattiert wurden, über die Branchen und Migrationshintergründe hinweg kaum unterscheiden.

Sind die Betriebsrät:innen neu in ihrer Funktion, kommt den bereits erfahrenen Kolleg:innen eine zentrale Unterstützungsfunktion zu: Sie schulen die neuen Mitglieder ein und statten sie nicht nur mit fachlichem, sondern auch mit betriebsinternem und strategischem Wissen aus. Dies beinhaltet eine erste Einführung in die Rechte und Pflichten des Betriebsrats sowie in arbeitsrechtliche Grundlagen und umfasst Informationen über betriebliche Strukturen, kontinuierliche Herausforderungen sowie aktuelle Problemlagen. Rückblickend hat sich für die Betriebsrät:innen das ihnen vermittelte strategische Wissen als besonders hilfreich erwiesen – Informationen über themenspezifische Ansprechpersonen oder die konstruktive Handhabung von Konflikten haben ihre Handlungsfähigkeit frühzeitig ausgebaut.

Eine zweite zentrale Form der Unterstützung, die von den Betriebsrät:innen breit diskutiert wurde, ist Vernetzung. Diese erfolgt einerseits unternehmensintern – über Standorte hinweg oder mit dem Zentralbetriebsrat – und andererseits innerhalb der von der Arbeiterkammer und den Gewerkschaft bereitgestellten Strukturen. Besonders niederschwellig sind hierbei die Aus- und Weiterbildungsangebote: Nahezu alle Betriebsrät:innen berichten, im Zuge solcher Veranstaltungen Kolleg:innen kennengelernt zu haben, mit denen sie sich nach wie vor konstruktiv und unterstützend austauschen. Mehrfach positiv erwähnt wurden zudem die von einigen Wirtschaftsbereichen der Gewerkschaften organisierten Vernetzungstreffen. Einzelne Betriebsrät:innen bekleiden zudem selbst Funktionen in den überbetrieblichen Interessenvertretungen und erhalten so auch Zugang zu organisationsinternen Netzwerken.

Noch einmal auf den Beginn ihrer Betriebsratstätigkeit zurückkommend, betrachten die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen die beiden Basiskurse der Gewerkschaft als zentrale Orientierungshilfe. In deren Rahmen wurde nicht nur erforderliches Fachwissen vermittelt, sie erhielten auch vertiefende Einblicke in das politische System und seine Beteiligungsstrukturen – ein Aspekt, der insbesondere von den Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland hervorgehoben wurde (siehe hierzu auch Kapitel 3).

Letztere sind es auch, die mehrfach betonen, dass sie die Basiskurse eventuell zu spät besucht haben – rückblickend hätte ihnen das dort vermittelte Wissen den Einstieg in ihre Funktion erheblich erleichtert. In mehreren Fokusgruppen entspann sich daraufhin eine Diskussion darüber, ob die beiden Basiskurse nicht zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in der Funktionsperiode neuer Betriebsrät:innen verpflichtend sein sollten. Einzelne Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund berichten in diesem Zusammenhang wiederum, dass sie den Besuch der Basiskurse hinausgezögert haben, weil sie befürchteten, ihre Deutschkenntnisse seien hierfür nicht ausreichend. Vor diesem Hintergrund wurde in den Fokusgruppen die Idee geboren, die beiden Basiskurse in verschiedenen Sprachen anzubieten.

*„Damals, muss ich sagen, war ich recht spät bei den Kursen, das wäre besser gewesen, wenn die früher gewesen wären, da wäre ich schneller in die Themen reingewachsen, jetzt im Nachhinein betrachtet.“* (BRin mit MH im Handel, I3)

Haben sich die Betriebsrät:innen in ihre Funktion bereits etwas eingearbeitet, stellen die Informationen auf den Websites von Arbeiterkammer und Gewerkschaften eine zentrale Unterstützung für ihre Arbeit dar. Positiv hervorgehoben wird dabei das umfangreiche Angebot, wobei nicht alle Nutzer:innen gut mit der Struktur der Seiten zurechtkommen – mehrmals wird das Navigieren und Auffinden der relevanten Inhalte als herausfordernd bezeichnet. Das in mehreren Sprachen zur Verfügung gestellte Material wird ebenfalls sehr geschätzt – mit Blick auf die sprachliche Vielfalt ihrer Belegschaften wünschen sich die Betriebsrät:innen eine Ausweitung dieses Angebots.

Bei spezifischen Rechtsfragen wenden sie sich wiederum direkt an die Arbeiterkammer oder ihre Gewerkschaftssekretär:innen. Geht es um weniger alltägliche Herausforderungen wie etwa Standortschließungen, werden letztere als zentrale Ansprechpartner:innen und wichtigste Unterstützung genannt. In Zusammenhang mit Arbeiterkammer und Gewerkschaft haben die Betriebsrät:innen zahlreiche positive Erfahrungen gemacht, aus den Diskussionen geht jedoch auch hervor, dass der Zugang zu diesen Ressourcen nicht für alle gleichermaßen gegeben ist.

So sind einige Betriebsrät:innen – insbesondere jene, die selbst eine Funktion in den überbetrieblichen Interessenvertretungen innehaben – breiter vernetzt und können im Bedarfsfall auf mehrere Kontaktpersonen zurückgreifen. Ihren Schilderungen zufolge erhalten sie schneller und zielgerichteter Unterstützung. Die Mehrzahl der Betriebsrät:innen ist demgegenüber auf das

telefonische Beratungsangebot der Arbeiterkammer sowie auf die Unterstützung durch ihre Gewerkschaftssekretär:innen angewiesen. Branchenübergreifend wird in diesem Zusammenhang die hohe Auslastung vor allem der Sekretär:innen debattiert, was laufend zu Verzögerungen in der Beratung führe. Die Betriebsrät:innen zeigen hierfür Verständnis, äußern jedoch gleichzeitig den Wunsch nach einem Ausbau der bestehenden gewerkschaftlichen Beratungsstrukturen.

Ebenfalls ausgebaut werden sollte aus Sicht der Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen die Präsenz von Arbeiterkammer und Gewerkschaft in den Betrieben. Als Beispiel guter Praxis wurde wiederholt die Betreuung im Zuge der letzten AK-Wahl genannt, die von den Betriebsrät:innen nicht nur als Unterstützung, sondern auch als Wertschätzung ihrer Tätigkeit wahrgenommen wurde. Zudem wurde die Teilnahme von Gewerkschaftssekretär:innen an Betriebsversammlungen mehrfach positiv hervorgehoben – insbesondere junge Kolleg:innen und Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland kommen dabei häufig erstmals direkt mit der überbetrieblichen Interessenvertretung in Kontakt. Den Erfahrungen jener Betriebsrät:innen folgend, die solche Begegnungen regelmäßig organisieren, trägt dies wiederum dazu dabei, Kolleg:innen für gewerkschaftliche Anliegen zu sensibilisieren und zu mobilisieren.

*„Es wird auch als Ehrung empfunden ein bisschen, wenn unser Sekretär dann dabei ist und erklärt – Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld – und mit allen spricht. Dann gehen auch wieder ein paar mehr dazu, also werden Mitglied.“ (BR mit MH in der Zustellung, FG4)*

## 7 Zusammenfassung und Fazit

Für Beschäftigte mit Wurzeln im Ausland ist der Betrieb oft die einzige Möglichkeit, sich an der demokratischen Gestaltung unserer Lebens- und Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Auch hier bestehen jedoch Zugangshürden, denn Kolleg:innen mit Migrationshintergrund arbeiten seltener in organisierten Betrieben und sie sind seltener in Betriebsratsgremien vertreten. An dieser Stelle knüpft die vorliegende Studie an:

Ihr Ziel bestand darin, die Bedeutung von Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund im Kontext von betrieblicher Mitbestimmung besser zu verstehen. Untersucht wurde, welche Rolle die beiden Merkmale bei der Kandidatur für den Betriebsrat, in der Betriebsratsarbeit und in Hinblick auf Mitbestimmung spielen.

Den Ergebnissen zugrunde liegt das Datenmaterial von fünf Fokusgruppen und sechs Einzelinterviews, an denen insgesamt 51 Wiener Betriebsrät:innen aus den beiden Branchengruppen Einzelhandel, Pflege und Reinigung sowie Bau, Produktion und Zustellung teilgenommen haben. Die Mehrzahl der Betriebsrät:innen (32 Teilnehmer:innen) hatte selbst Migrationshintergrund – sie sind teils als Kinder, überwiegend jedoch als Erwachsene nach Österreich zugewandert. Vorbereitend wurde zudem eine überblicksmäßige Strukturanalyse der Beschäftigten und Betriebsrät:innen in den sechs Branchen durchgeführt.

### **Beschäftigte mit Wurzeln im Ausland sind in den Betriebsratsgremien unterrepräsentiert**

In den sechs ausgewählten Branchen sind wienweit rund 208.000 Menschen beschäftigt, in vier davon – am Bau, im Einzelhandel, in der Produktion und Reinigung stellen Kolleg:innen mit Migrationshintergrund die Mehrheit. Auch Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland sind keine Seltenheit mehr: Von den insgesamt rund 4.770 Belegschaftsvertreter:innen hat etwas mehr als jede:r Vierte Migrationshintergrund – ausgehend vom Anteil der Beschäftigten, müssten es allerdings doppelt so viele sein.

### **Ein Grund hierfür ist, dass in Österreich Beteiligungswissen als Holschuld gehandhabt wird**

Die Biografien der Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen mit Wurzeln im Ausland zeigen eindrucksvoll, dass Zuwanderung nicht nur räumliche und sprachliche Mobilität bedeutet, sondern auch mit dem Übergang in ein neues politisches System einhergeht. Handelt es sich hierbei um eine Demokratie, gilt das Prinzip, dass alle Menschen an der Gestaltung

der gemeinsamen Lebensumstände mitwirken können – vorausgesetzt, sie sind über Beteiligungsmöglichkeiten informiert.

Der Zugang zu eben diesem Wissen blieb den Betriebsrät:innen zunächst jedoch verwehrt: Die mit dem Ankommen verbundenen Unsicherheiten und Herausforderungen sowie fehlende Ressourcen – allen voran Zeit und ökonomische Sicherheit – ließen kaum Raum für eine Auseinandersetzung mit den demokratischen Strukturen in Österreich. Hinzu kommt, dass die meisten Betriebsrät:innen in ihren Herkunftsländern keine Möglichkeit hatten, sich ein Selbstverständnis als demokratische Akteur:innen anzueignen. Betrachten Aufnahmeländer wie Österreich Mitbestimmung dann auch noch als Belohnung für gelungene Integration und nicht – wie es die Forschung nahelegt – als deren Motor, werden Zuwander:innen systematisch von Beteiligungswissen bzw. Beteiligung ausgeschlossen.

### **Die politische Bildungsarbeit von Betriebsrät:innen, Arbeiterkammer und Gewerkschaft verringert dieses Demokratiedefizit**

Mitbestimmung im Kontext der Erwerbsarbeit hat etwas niedrigere Zugangshürden. So gelten die gesetzlich verankerten Beteiligungsrechte unabhängig von Staatsbürgerschaft oder Herkunftsland und in organisierten Betrieben stehen Betriebsrät:innen zur Verfügung, die u.a. über Beteiligungsmöglichkeiten informieren und diese gestalten. Auch die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen – vor allem, aber nicht nur jene mit Wurzeln im Ausland – erhielten über ihre Betriebsrät:innen erste Einblicke in die Institutionen und Prozesse der Arbeitnehmer:innenvertretung.

Ein umfassenderes Verständnis für das Zusammenspiel von Betriebsrat, Arbeiterkammer und Gewerkschaft sowie für (über)betriebliche Mitbestimmungsstrukturen entwickelte sich erst später im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeit im Betriebsrat. Hierfür waren die Aus- und Weiterbildungsangebote von AK und ÖGB besonders relevant: Sie haben den Betriebsrät:innen nicht nur das für ihre Arbeit notwendige Fachwissen vermittelt, sondern eröffneten insbesondere jenen mit Migrationshintergrund auch Zugang zu bisher für sie nicht verfügbarem Systemwissen.

### **Beschäftigte mit Wurzeln im Ausland kandidieren für den Betriebsrat, weil sie dazu eingeladen werden**

Aus der Beteiligungsforschung ist bekannt, dass Engagement in erster Linie eine Frage des Anstoßes ist. Dies gilt auch für die Betriebsratsarbeit: Die meisten Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen mit (und auch ohne) Migrationshintergrund wurden vom bestehenden Gremium zur Kandidatur eingeladen. Ausschlaggebend hierfür waren ihre sozialen

Kompetenzen und ihre gute Beziehung zu den Kolleg:innen – zwei Aspekte, die für amtierende Betriebsrät:innen ganz oben auf der Liste stehen, wenn sie neue Mitglieder suchen.

An die Beziehungsebene schließt der Migrationshintergrund an: Einige Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland wurden zur Mitarbeit eingeladen, um den Zugang des Betriebsrats zu den größer werdenden Belegschaftsteilen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Dabei ging es weniger um deskriptive Repräsentation – dass also die formale Zusammensetzung des neuen Gremiums die Diversität der Belegschaft abbildet. Im Vordergrund stand substantielle Repräsentation: Mit den guten Kontakten und den Sprachkenntnissen der neuen Mitglieder sollte eine breitere und inklusivere Vertretungsarbeit gelingen.

**Sie entscheiden sich für die Mitarbeit im Betriebsrat, weil sie unterstützen, mitgestalten & sich weiterentwickeln wollen**

Gerade für die Fokusgruppenteilnehmer:innen und Interviewpartner:innen mit Wurzeln im Ausland kam die Einladung zur Mitarbeit im Betriebsrat oft überraschend. Während einzelnen die Zusage leicht fiel, hatte das amtierende Gremium bei den meisten etwas mehr Überzeugungsarbeit zu leisten. Rückblickend hat dabei das Vertrauen des Betriebsrats in die Eignung und Kompetenzen der potenziell neuen Kolleg:innen dazu beigetragen, dass diese sich für eine Kandidatur entschieden haben.

Letztlich ausschlaggebend waren jedoch intrinsische Beweggründe: Bei einem Teil der Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland stand das soziale Motiv im Vordergrund – sie wollten ihre Kolleg:innen unterstützen, allen voran jene, denen es schwerer fällt, ihre Anliegen selbst einzubringen. Für einen anderen Teil wog die Möglichkeit zur Mitgestaltung stärker – ihnen ging es darum, aktiv zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen. Wieder andere sahen in der Einladung zur Kandidatur auch eine Gelegenheit zu lernen und sich in einem für sie interessanten Feld persönlich weiterzuentwickeln.

**Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland ermutigen Kolleg:innen mit ähnlichen Biografien, sich ebenfalls zu engagieren**

Dass die Einladung zur Mitarbeit gerade für die Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund überraschend kam und ihnen die Entscheidung häufiger schwer gefallen ist, hat auch mit fehlender Sichtbarkeit zu tun. Zwar sind Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland heute Teil der Gewerkschaftsbewegung, in zahlreichen Betrieben mit nach Herkunft diversen Belegschaften sind sie jedoch nach wie vor nicht vertreten.

Dabei zeigt sich die Bedeutung von Vorbildern auch in diesem Bereich: Nun selbst in der Rolle der Einladenden, ist es für die Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland leichter als für jene ohne Migrationshintergrund, Kolleg:innen mit ähnlichen Biografien von einer Kandidatur zu überzeugen. Denn ihr Weg verweist auf bisher weniger sichtbare Möglichkeitsräume und macht es für die Belegschaftsteile mit Wurzeln im Ausland leichter, sich selbst ebenfalls in der Rolle eines Betriebsrats oder einer Betriebsrätin zu sehen.

**Beschäftigte mit Wurzeln im Ausland haben keine grundsätzlich anderen Anliegen, jedoch einen grundlegenden Informationsbedarf**

Geht es um die Betriebsratsarbeit selbst, machen die nicht-österreichischen Staatsbürgerschaften und Migrationshintergründe der Belegschaft aus Sicht der Betriebsrät:innen zunächst wenig Unterschied. Gerade die zentralen betrieblichen Problemlagen – Verletzungen des Arbeitsrechts und die Folgen von chronischem Personalmangel – betreffen nicht nur alle sechs Branchen, sondern auch alle Beschäftigten<sup>11</sup>.

Bei genauerem Hinsehen und ausgehend von den Erfahrungen der Betriebsrät:innen treten jedoch zwei Punkte zutage, die mit den Herkunftsn der Belegschaft in Zusammenhang stehen und für die Betriebsratsarbeit relevant sind: Erstens wissen Beschäftigte mit Wurzeln im Ausland seltener über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und die Arbeitnehmer:innenvertretung Bescheid. Für die Betriebsrät:innen ergibt sich daraus der Auftrag, grundlegender zu informieren – damit auch jene Kolleg:innen, die mit den österreichischen Strukturen (noch) nicht vertraut sind, ihre Rechte, Unterstützungsangebote und Mitwirkungsmöglichkeiten kennen.

Zweitens ist es für die Betriebsrät:innen schwerer, Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland zu erreichen. Dem zugrunde liegen nicht nur Sprachbarrieren, sondern auch der Umstand, dass viele der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bislang kaum Berührungspunkte mit (über-)betrieblichen Interessenvertretungen hatten. Hinzu kommen zuwanderungsspezifische Lebensrealitäten wie die Abhängigkeit des Aufenthaltsstatus vom Arbeitsplatz und damit vom Arbeitgeber, die den Zugang der Belegschaftsvertretung weiter erschweren. Hier stehen die Betriebsrät:innen häufig vor der Aufgabe,

---

<sup>11</sup> Über den gesamten Arbeitsmarkt hinweg betrachtet, sind Kolleg:innen mit ausländischen Staatsbürgerschaften stärker von diesen Problemlagen betroffen, da sie häufiger in Branchen und Betrieben arbeiten, wo sie auftreten (u.a. Schönherr et al. 2025).

sich jenes Grundvertrauen, das ihnen von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund bereits entgegengebracht wird, erst erarbeiten zu müssen.

**Bei der Erreichbarkeit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind nach Herkunftsn diverse Betriebsratsgremien im Vorteil**

In Zusammenhang mit der Erreichbarkeit der Belegschaftsgruppen mit Migrationshintergrund, kommt den Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland eine gewichtige Rolle zu. Zunächst verbessert ihre Mehrsprachigkeit den Informationsfluss zu bzw. die Verständigung mit einigen jener Belegschaftsgruppen, die zuvor aufgrund einer fehlenden gemeinsamen Sprache schwieriger zu erreichen waren. Es ist jedoch nicht allein die Sprache, die verbindet – bereits die geteilte Zuwanderungserfahrung schafft Vertrauen: Den Erfahrungen der Betriebsrät:innen zufolge wenden sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger an jene Kolleg:innen im Gremium, mit denen sie biografische Ähnlichkeiten aufweisen. Über die bereits erwähnte Vorbildwirkung der Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland wird es für die Belegschaftsvertretung schließlich auch einfacher, weitere Kolleg:innen mit Migrationshintergrund für die Mitarbeit im Betriebsrat zu gewinnen.

**Der Betriebsrat ermöglicht Beschäftigten mit Wurzeln im Ausland demokratische Teilhabe**

In Hinblick auf politische Mitbestimmung verweist die vorliegende Studie auf zweierlei: Zum einen ist der Betriebsrat für Beschäftigte mit Wurzeln im Ausland eine zwar nicht gänzlich niederschwellige, aber dennoch naheliegende und aus Sicht der Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund auch wirkungsame Möglichkeit, sich politisch zu engagieren und mitzugestalten.

Zum anderen vermitteln Betriebsrät:innen gerade jenen Beschäftigten demokratisches Wissen und Selbstwirksamkeit, die mit Österreichs Mitbestimmungsstrukturen weniger vertraut sind. Die Erfahrung, dass ihre Anliegen zählen und ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden können, stärkt dabei das Vertrauen der Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland in den Betriebsrat und motiviert sie zu weiterer Beteiligung. Damit ermöglichen Betriebsrät:innen nicht nur die demokratische Teilhabe von Belegschaftsgruppen, die davon häufig ausgeschlossen sind. Ihre Arbeit stärkt zudem die kollektive Stimme der Arbeitnehmer:innen – in den Betrieben und darüber hinaus.

### **Vielfalt wirkt – mehr Vielfalt schaffen**

Abschließend knüpfen an die Studie einige Punkte an, die dazu beitragen können, mehr Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen und Betriebsrät:innen mit nach Herkünften divers zusammengesetzten Belegschaften besser zu unterstützen:

- Geht es um die Kandidatur von Kolleg:innen mit Migrationshintergrund, kommt den bestehenden Gremien eine entscheidende Rolle zu, da sie neue Mitglieder gezielt auswählen und ansprechen. Hier nicht nur für deskriptive Repräsentation zu sensibilisieren, sondern die Betriebsrät:innen v.a. auch über die Vorteile eines nach Herkünften diversen Gremiums zu informieren (Stichwort: Erreichbarkeit), kann ihren Blick auf mögliche Mitglieder erweitern.
- Sollen im nächsten Schritt Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland von einer Kandidatur überzeugt werden, können den Betriebsrät:innen zwei Argumentationsstränge mitgegeben werden: (1) Das Anführen jener sozialen Kompetenzen, aufgrund derer die Einladung zur Kandidatur erfolgt und (2) der Verweis auf Möglichkeitsräume entlang jener Motive, die üblicherweise zu einer Entscheidung für eine Kandidatur führen (das soziale Motiv, das Mitbestimmungsmotiv und der Ausblick auf persönliche Weiterentwicklung bzw. Statusgewinn).
- Auf überbetrieblicher Ebene können sowohl das Aufzeigen der Vorteile von divers zusammengesetzten Betriebsratsgremien als auch das Aufzeigen der mit der Betriebsratsarbeit einhergehenden Mitwirkungs- und Entwicklungschancen durch Kommunikationsarbeit unterstützt werden. In diesem Zusammenhang ist eine verstärkte Sichtbarmachung von Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland mitzudenken.
- Die Arbeiterkammer unterstützt Betriebsrät:innen bereits mit einem vielfältigen Beratungs- und Informationsangebot. Dieses kann für Betriebsrät:innen mit Wurzeln im Ausland und für Betriebsratsgremien mit nach Herkünften divers zusammengesetzten Belegschaften nachgeschärft werden:
  - Ausbau der Benutzer:innenfreundlichkeit der Website für Betriebsrät:innen mit Deutsch als Zweitsprache
  - Ausbau der Mehrsprachigkeit des Informationsmaterials, in der Beratung und bei Weiterbildungsangeboten
  - Inhaltliche Ausweitung des (mehrsprachigen) Informationsmaterials mit Blick auf Themen der politischen Bildung und in Zusam-

menhang mit spezifischen Herausforderungen wie psychischer Gesundheit oder häuslicher Gewalt

- Die im Rahmen der Fokusgruppen aufgekommenen Diskussionen über Leiharbeit verweisen außerdem darauf, dass der Zugang zu bereits verfügbaren Informationen (z.B. auf [www.leiharbeiter.at](http://www.leiharbeiter.at)) nicht für alle Branchen und Betriebsrät:innen gleichermaßen gegeben ist. Hier Barrieren abzubauen bzw. Informationen breiter verfügbar zu machen ist eine weitere Unterstützungsleistung, die von der Arbeiterkammer organisiert werden kann.
- Betriebsrät:innen lernen von- und miteinander – auch im Rahmen der Fokusgruppen wurden gemeinsame Herausforderungen besprochen, über spezifische Probleme nachgedacht, Lösungen diskutiert, Beispiele guter und weniger guter Praxis geteilt sowie Informationen und Kontakte ausgetauscht. Dass die Arbeiterkammer derartige Zusammenkommen ermöglicht, wurde von den Betriebsrät:innen begrüßt mit der Anregung unterstrichen, mehr Vernetzungsgelegenheiten zu schaffen.
- Schließlich wünschen sich die Betriebsrät:innen – allen voran jene mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Wurzeln im Ausland – von der Arbeiterkammer und den Gewerkschaften mehr Präsenz in den Betrieben. Ihren Erfahrungen zufolge unterstützt der persönliche Kontakt zur überbetrieblichen Interessenvertretung bzw. die damit verbundene Wertschätzung dabei, ihre Belegschaften von der Mitwirkung an kollektiven Gestaltungsprozessen zu überzeugen.

## Literatur

Adam, Georg / Stadler, Bettina / Eichmann, Hubert (2020): Die Wirkung von Betriebsräten in Österreich aus Sicht der Beschäftigten. Wien: FORBA im Auftrag der Arbeiterkammer.

Bauböck, Rainer/Perchinig, Bernhard, Migrations- und Integrationspolitik. In: Dachs, Herbert u.a. (Hg.), Politik in Österreich. Das Handbuch, Manz, Wien 2006, 726-742.

Baskaran, Thushyanthan / Hessami, Zogal (2019): Competitively elected women as policy makers. CESifo Working Paper No. 8005, Munich: Center for Economic Studies and ifo Institute.

Bock-Schappelwein, Julia / Famira-Mühlberger, Ulrike / Horvath, Thomas / Huemer, Ulrike (2023): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Wien: WIFO im Auftrag des AMS.

Bourdieu, Pierre (2001): Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft. Konstanz: UVK.

Breuer, Franz (2010): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Brinkmann, Ulrich / Nachtwey, Oliver (2017): Postdemokratie und Industrial Citizenship. Erosionsprozesse von Demokratie und Mitbestimmung. Weinheim: Beltz.

Dekker, Paul / Halman, Loek (2003): Volunteering and values. In: Dekker, Paul / Halman, Loek (Eds.): The values of volunteering, Berlin: Springer, 1-17.

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 40-41, 7-13.

Dörre, Klaus / Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver (2009): Organizing – A strategic option for trade union renewal. In: International Journal of Action Research 5(1), 33-67.

Ehs, Tamara / Zandonella, Martina (2021): Demokratie der Reichen? Soziale und politische Ungleichheit in Wien. In: Wirtschaft und Gesellschaft 47(1), 63-102.

Ehs, Tamara / Zandonella, Martina (2024): Mehr Zusammenbringen. Zur Verbesserung politisch wirksamer Beteiligung in Wien. In: Haas, Malena / Moussa-Lipp, Sina / Verlic, Mara (Hrsg:innen): Stadtpunkte 47, Wien: Arbeiterkammer.

- Elsässer, Lea / Hense, Svenja / Schäfer, Armin (2017): Dem Deutschen Volke? Die ungleiche Responsivität des Bundestags. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft 27, 161-180.
- Elsässer, Lea / Schäfer, Armin (2018): Die politische Repräsentation von Frauen und der Umbau des Sozialstaats. In: Politische Vierteljahresschrift 59(4), 659-680.
- Flick, Uwe / Kardorff, Ernst / Steinke, Ines (2009): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt.
- Fraser, Nancy (2005): Reframing Justice. In: New Left Review 36.
- Froschauer, Ulrike / Lueger, Manfred (2020): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas.
- Furxer-Ongaretto, Daniel (2019): Ich bestimme mit, also bin ich! Politische Partizipation von migrantischen Betriebsräten und Kammerräten in Vorarlberg. Innsbruck-Wien-Bozen: StudienVerlag.
- Gathmann, Christina / Monscheur, Ole (2020): Einbürgerung (junger) Migranten: Katalysator oder Belohnung für gelungene Integration? Ifo Schnelldienst 73.
- Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo (2014): Wen Betriebsräte repräsentieren – Sozialprofil von Interessenvertretungen und Belegschaftsstrukturen: Spiegelbild oder Zerrbild? Berlin: edition sigma.
- Hessami, Zohal / Lopes da Fonseca, Mariana (2020): Female political representation and substantive effects on policies. A literature review. In: European Journal of Political Economy 63, 101896.
- Hinken, Günter (2018): Integration durch Mitbestimmung. Das Beispiel der deutschen Automobilindustrie. Münster: LIT Verlag.
- Holtkamp, Lars / Müller Frederik / Wiechmann, Elke (2022): Die substanzielle Repräsentation von Frauen in der Kommunalpolitik. Eine empirische Analyse der Bürgermeisterkandidaturen in NRW 2020. In: MIP Zeitschrift für Parteienwissenschaften Heft 1, 95-117.
- Honneth, Axel (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin: Suhrkamp.
- Hövermann, Andreas / Kohlrausch, Bettina / Langer, Arnim / Meuleman, Bart (2025): How Work Shapes Democracy - Political preferences, populist attitudes and far-right voting intentions among the European labour force. A cross-country survey project in the face of the 2024 EU elections. Düsseldorf: WSI Study Nr. 40.

Ifes (2020): Befragung neuer BetriebsrätInnen. Wien: Ifes im Auftrag des ÖGB.

Jestl, Stefan / Tverdostup, Maryna (2023): The labour market entry and integration of refugees and other migrants in Austria. wiiw Working Papers 231, Wien: The Vienna Institute for International Economic Studies.

Karakayali, Serhat; Bouali, Celia (2021): Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung. Working Paper Forschungsförderung 228. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Kiess, Johannes / Schmidt, Andre (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In: Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hg.): Autoritäre Dynamiken: Alte Ressentiments – neue Radikalität: Leipziger Autoritarismus Studie 2020, Gießen: Psychosozial Verlag, 119-147.

Kiess, Johannes / Wesser-Saalfank, Alina / Bose, Sophie / Schmidt, Andre / Brähler, Elmar / Decker, Oliver (2023): Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland. Erlebte Handlungsfähigkeit im Betrieb und (anti)demokratische Einstellungen. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.

Lammers, Alexander / Lukowski, Felix / Weis, Kathrin (2022): The relationship between work councils and firms' further training provision in times of technological change, In: British Journal of Industrial Relations 61(2), 392-424.

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

Loos, Peter / Schäffer, Burkhard (2001): Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. Opladen: Leske+Budrich.

Negt, Oskar (2004): Politische Bildung ist die Befreiung der Menschen. In: Hüfer, Klaus-Peter / Pohl, Kerstin / Scheurich, Imke (Hrsg:innen): Positionen zur politischen Bildung 2. Schwalbach: Wochenschau Verlag 194-213.

Pitkin, Hanna (1967): The concept of representation. Berkley: University of California Press.

Przyborski, Aglaja / Riegler, Julia (2010): Gruppendiskussionen und Fokusgruppen. In: Mey, Günther / Muck, Katja (Hrsg:innen): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: Springer, 436-448.

Przyborski, Aglaja / Wohlrab-Sahr, Monika (2021): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenburg: DeGruyter.

Reckwitz, Andreas (2019): Die Gesellschaft der Singularitäten. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Schlitzer, Andreas (2021): Arbeitsrecht 10 – Arbeitskräfteüberlassung „Leiharbeit“. Wien: Verlag des ÖGB GmbH.

Schmidt, Werner (2020): Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. Bielefeld: transcript, Hans Böckler Stiftung.

Scholz, Robert (2023): Unternehmensmitbestimmung und die sozialökologische Transformation. Zusammenhang zwischen Mitbestimmungsindex und ESG-Kriterien in börsenorientierten Unternehmen. Mitbestimmungsreport 79. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Schönherr, Daniel / Glaser Harald / Oberhofer, Florian (2025): Ausländische Beschäftigte in Österreich. Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes. Wien: FORESIGHT, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina (2024): Systemrelevant Beschäftigte. Arbeitsbedingungen von „Essential Workers“ seit 2020. Wien: FORESIGHT im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Statistik Austria (2023): Zeitverwendungserhebung 2021/22. Wien: STATISTIK AUSTRIA.

Statistik Austria (2025a): Mikrozensus Zeitreihe ab 1974. Wien: STATcube – Statistische Datenbank der Statistik Austria.

Statistik Austria (2025b): Abgestimmte Erwerbsstatistik 2023. Wien: STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria.

Strübing, Jörg (2021): Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils. Heidelberg: Springer.

Traber, Denise / Hänni, Miriam / Giger, Nathalie / Breunig, Christian (2022): Social status, political priorities and unequal representation. In European Journal of Political Research 61. 351–373.

Unterrainer, Christine / Hornung, Severin / Höge, Thomas / Weber, Wolfgang (2024): Die Arbeitswelt als Arena der Demokratie? Das demokratieförderliche und demokratiegefährdende Potenzial von Wirtschaftsunternehmen. In: Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift, 47 1(2), 35-56.

Valchars, Gerd / Bauböck, Rainer (2021): Migration und Staatsbürgerschaft. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Verba, Sidney / Schlozman, Kay / Brady, Henry (1995): Voice and equality. Civic voluntarism in American politics. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Zandonella, Martina (2023): Demokratiemonitor 2023. Wien: FORESIGHT.

Zandonella, Martina / Bohrn, Karoline (2024): Junge Menschen und Demokratie in Österreich. Wien: FORESIGHT im Auftrag des Österreichischen Parlaments.

Zeglovits, Eva / Schuster-Himmel, Christine / Waldhauser, Aleksandra / Dannemüller, Amanda / Birke, Julia / Schreder, Lukas / Wimmer, Jakob / Filipic, Ursula / Ettl, Ruth / Fassler, Martina / Naderer, Ruth / Heiling, Michael / Hofmann, Julia / Zuckerstätter, Sepp / Luger, Jakob (2022a): Mitbestimmung in Österreich 2022. Kurbericht Vergleich Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat. Wien: Ifes und Arbeiterkammer.

Zeglovits, Eva / Schuster-Himmel, Christine / Waldhauser, Aleksandra / Raml, Reinhard / Friesenbichler, Stefan / Dannemüller, Amanda / Birke, Julia / Schreder, Lukas / Wimmer, Jakob / Filipic, Ursula / Ettl, Ruth / Fassler, Martina / Naderer, Ruth / Heiling, Michael / Hofmann, Julia / Zuckerstätter, Sepp / Luger, Jakob (2022b): Mitbestimmung in Österreich 2022. Gesamtbericht. Wien: Ifes und Arbeiterkammer.

Zeglovits, Eva / Schuster-Himmel, Christine / Waldhauser, Aleksandra / Dannemüller, Amanda / Birke, Julia / Schreder, Lukas / Wimmer, Jakob / Filipic, Ursula / Ettl, Ruth / Fassler, Martina / Naderer, Ruth / Heiling, Michael / Hofmann, Julia / Zuckerstätter, Sepp / Luger, Jakob (2022c): Mitbestimmung in Österreich 2022. Kurzbericht Vergleich Betriebsrät:innen – Arbeitnehmer:innen. Wien: Ifes und Arbeiterkammer.

## Tabellenverzeichnis

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 1: Stichprobenplan Fokusgruppen                                | 6  |
| Tabelle 2: Zusammensetzung der Fokusgruppen                            | 7  |
| Tabelle 3: Zusammensetzung der Einzelinterviews                        | 7  |
| Tabelle 4: Struktur der Beschäftigten in den ausgewählten Branchen     | 11 |
| Tabelle 5: Struktur der Betriebsrät:innen in den ausgewählten Branchen | 14 |

## KURZBIOGRAFIEN



### **MAG.ª MARTINA ZANDONELLA**

Mag.ª Martina Zandonella ist Sozialwissenschaftlerin und forscht am Wiener FORESIGHT Institut zu Demokratie und Beteiligung, allen voran im Kontext von sozialer Ungleichheit, Arbeit und Schule.



### **MAG. HARALD GLASER**

Mag. Harald Glaser ist Sozialwissenschaftler und forscht bei FORESIGHT zu Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Lebensqualität und sozialer Ungleichheit.



### **KAROLINE BOHRN, MA MA**

Karoline Bohrn, MA MA ist Sozialwissenschaftlerin und forscht bei FORESIGHT zu Arbeit, Bildung, Generationen und sozialer Ungleichheit.



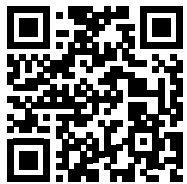
**ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN**

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



**BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



**ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN**

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



**WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER**

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

## **FOTOCREDITS**

Portraitfotos der Autor:innen: ©matphoto

## **DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN**

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

## **ZITIERFÄHIGER LINK ZUR STUDIE**

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7278543>

## **CREATIVE COMMONS CC BY-SA**

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Abteilung Arbeitsmarkt und Integration ersucht.

## **IMPRESSUM**

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,  
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](https://wien.arbeiterkammer.at/impressum)

Auftraggeberin: AK Wien / Abt. Arbeitsmarkt und Integration

Rückfragen an: [am@akwien.at](mailto:am@akwien.at)

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-1177-9

© 2025 AK Wien



# GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Die Arbeiterkammer steht für soziale Gerechtigkeit.  
Wir setzen uns seit mehr als 100 Jahren für die Rechte  
der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

**DAMALS. HEUTE. FÜR IMMER.**

[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)



WIEN

**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

## **VOM ANKOMMEN ZUM MITWIRKEN:**

**Betriebliche Mitbestimmung von Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland**

November 2025



9 783706 311779