

Migrantische Repräsentation und Partizipation in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Yvonne Albrecht, Serhat Karakayali

Migrationsbezogene Diversität ist seit Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Jahr 2001 ein Thema für die Organisation. Die dazugehörigen Strukturen existierten bereits in den Gründungsgewerkschaften, aus denen ver.di hervorgegangen ist (etwa bei der *Deutschen Postgewerkschaft*, DPG). Sie wurden von ver.di übernommen und sukzessive modifiziert. Die zu Beginn wenig formalisierten »Arbeitskreise für Migration« (eine andere Bezeichnung lautete »Arbeitskreise für Migrationspolitik«) wurden etwa zu stärker formalisierten Migrationsausschüssen auf Bundes-, Landesbezirks- und Bezirksebene. Teil dieses Prozesses war es, Migrant:innen fortan als sogenannte Personengruppe in der Organisation zu führen.

Die auf diese Weise organisierten Migrant:innen fordern in der heutigen Zeit eine Migrationsquote, die dazu beitragen soll, den Anteil der ver.di-Mitglieder mit Migrationsbiografie adäquat in den haupt- und ehrenamtlichen Positionen und Gremien der Gewerkschaft zu repräsentieren. Eine entsprechende Erhebung innerhalb der Mitgliedschaft im Hinblick auf das Kriterium Migrationsbiografie wurde jedoch bisher vonseiten des Bundesvorstandes nicht veranlasst und eine Quotierung nicht beschlossen.

Die Belange und Interessen von Migrant:innen sind seit ver.di-Gründung im Jahr 2001 somit strukturell in der Organisation verankert. Für migrantische Akteur:innen ist dies einerseits ein Erfolg, andererseits aber auch ungenügend: Aktive Mitglieder in den Migrationsausschüssen sind heute nicht nur der Auffassung, dass sie organisationsintern verhältnismäßig wenig Einfluss haben, sondern kritisieren, in den wichtigen und einflussreichen Gremien sowie im hauptamtlichen Apparat – vom Gewerkschaftsrat über die Fachbereichsleitungen zu den hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen in den

Landes- und Bundesverwaltungen bis zur Delegiertenversammlung – seien nur wenige Migrant:innen vertreten. Aus diesem Grund fordern sie – auch nach dem Vorbild der bei ver.di geltenden Quote für Frauen – Migrant:innen sollten nach ihrem Anteil in der Mitgliedschaft in den relevanten Positionen und Gremien quotiert werden.

Die Implementierung einer solchen Quote ist jedoch umstritten: Innerhalb des ver.di-internen Diskurses dominiert derzeit die Vorstellung, die organisationale Komplexität müsse eher reduziert werden. Zusätzliche Quoten stünden diesem Ziel jedoch entgegen – so die Argumentation von Skeptiker:innen. Hintergrund dieses Einwandes sind unter anderem Erfahrungen der Gewerkschaftsmitglieder, die im kollektiven Gedächtnis verankert sind: Die organisationale Einheit wurde erst nach einem als herausfordernd beschriebenen Fusionsprozess von fünf Einzelgewerkschaften (*Deutsche Postgewerkschaft, Deutsche Angestelltengewerkschaft, Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, IG Medien, Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen*) errungen. Eine Folge davon ist die kontinuierliche Betonung der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Einheit und der Reduktion struktureller Komplexität bis in die heutige Zeit.

Die durch uns herausgearbeiteten unterschiedlichen Positionierungen lassen sich auf ein in der Gewerkschaftsforschung konstatiertes Dilemma im Hinblick auf die Inklusion von Migrant:innen zurückführen, welches in der wissenschaftlichen Literatur zu Gewerkschaften und Migration bisher als offene Frage beschrieben wird: Sollte eine spezifische Gewerkschaftspolitik für Migrant:innen umgesetzt werden, die möglichen besonderen Interessen und Bedürfnissen gerecht wird, oder sollten Gewerkschaften generell nur die gemeinsamen Interessen von migrantischen und nicht-migrantischen Mitgliedern vertreten (Böse & Pries 2017:55f.; Heinrich-Böll-Stiftung 2013; Marino et al. 2015; Penninx & Roosblad 2000)? Einerseits wird gegen eine Sonderbehandlung spezifischer Personengruppen eingewandt, sie schwäche die Grundlage gewerkschaftlicher Solidarität.

»Andererseits – und das spricht für eine migrationsspezifische Politik – erfordert eine ungleiche Chancenverteilung auch die Stärkung spezifischer (schwacher) Interessen [...].« (Böse & Pries 2017:56)

Potenzielle Konflikte und Probleme, die aus diesem Dilemma resultieren, werden bei Marino et al. so beschrieben:

»While generalized strategies may implicate injustices, specialized policies risk alienating native members, who might resent such ›preferential‹ treatment.« (Marino et al. 2015:3)

Dem Dilemma von »special treatment vs. universal treatment« (Penninx & Roosblad 2000) sind wir auch im Rahmen unserer empirischen Forschung bei ver.di begegnet. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick über Gründungsgeschichte, Selbstverständnis und Aufbau der Organisation, um anschließend die Implementierung und Entwicklung der migrationsbezogenen und migrantischen Strukturen in ver.di im Laufe der Zeit – durchaus auch gegen Widerstände – nachzuzeichnen. Wir beginnen dabei in der Gründungszeit der Organisation im Jahr 2001 und enden im Jahr 2019 mit der zentralen Forderung migrantischer Akteur:innen nach einer innerorganisationalen Migrationsquote. Dabei beziehen wir uns auf umfangreiche Dokumentenanalysen von Tagungsprotokollen und Satzungen, auf leitfadengestützte Interviews auf der haupt- und ehrenamtlichen ver.di-Ebene sowie auf Gruppendiskussionen und teilnehmende Beobachtungen auf Kongressen, Seminaren und in Workshops, die wir im Kontext des Forschungsverbundprojektes *ZOMiDi – Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderung von Migration und Diversität* (2018 bis 2021) realisiert haben.

Gründung, Struktur und Selbstverständnis der Organisation

Seit Gründung von ver.di im Jahr 2001 gehören das Engagement für strukturell benachteiligte Gruppen sowie Fragen der Partizipation und Repräsentation zu den zentralen Bausteinen des demokratischen Selbstverständnisses der Gewerkschaft ver.di (ver.di 2019a). Die Gewerkschaft versteht sich als Organisation und Vertretung von Menschen, die strukturell benachteiligt sind, von abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor. In der ver.di-Satzung sind migrantische Teilhabe und – als Lehre aus der Zerschlagung der Gewerkschaften im Nationalsozialismus – das anti-faschistische und anti-rassistische Engagement der Organisation verankert. Zu den satzungsmäßigen Zielen der Organisation zählen neben der

»Auseinandersetzung mit und Bekämpfung von faschistischen, militaristischen und rassistischen Einflüssen« auch die »Vertretung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund insbesondere durch Förderung und Realisierung gesellschaftlicher, betrieblicher

und sozialer Integration sowie der aktiven Auseinandersetzung mit migrationspezifischen Fragen und Problemen [...].« (ver.di 2019a:8)

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist eine Multibranchengewerkschaft und mit heute knapp unter zwei Millionen Mitgliedern die größte Gewerkschaft für Beschäftigte im Dienstleistungssektor in Deutschland sowie eine der größten Einzelgewerkschaften weltweit. Sie definiert sich selbst als Interessenvertretung von Menschen, die gemeinsam »ihre beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen, ihre kulturellen und gesellschaftspolitischen Interessen« (ver.di 2010:1) vertreten. Die organisationsinterne Willensbildung geht von den Mitgliedern aus und wird bottom-up organisiert. Der alle vier Jahre stattfindende Bundeskongress (BUKO) und der ehrenamtliche Gewerkschaftsrat sind die wichtigsten Entscheidungsgremien der Organisation. Die rund 3.000 hauptamtlichen Beschäftigten haben eine ausführende Funktion.

Gegründet als Selbsthilfe- und Bildungsorganisation im Kampf zwischen Arbeit und Kapital setzt sich ver.di für menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie für materielle Sicherheit und soziale Partizipation der lohnabhängig Beschäftigten ein. Verfolgt werden diese Ziele in Tarifverhandlungen mit Arbeitgeber:innen, in denen die Gewerkschaft unter anderem auf zentrale Druckmittel wie Streiks zurückgreifen kann.

Seit Gründung ist jedoch ein Rückgang der Mitglieder zu konstatieren, welcher nicht nur in finanzieller Hinsicht ein Problem für die Organisation darstellt: Der Verlust von knapp einer Million Mitgliedern seit 2001 belastet die Durchsetzungs- und Kampffähigkeit sowie die Legitimität des Vertretungsanspruchs der Gewerkschaft für den Dienstleistungssektor (Kempe 2011; ver.di 2019). Mitglieder von ver.di betonen, es sei ein zentrales Anliegen der Organisation, diesen Trend nicht nur zu stoppen, sondern umzukehren und als Gewerkschaft wieder zu wachsen.¹ Das war im Jahr 2001 auch das erklärte Ziel des Zusammenschlusses von Deutscher Postgewerkschaft (DPG), Deutscher Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), IG Medien und der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen: Angesichts des gewerkschaftlichen Mitgliederschwundes sollten Kräfte für Tarifaueinandersetzung mit Arbeitgeber:innen gebündelt wer-

1 Zur Krise gewerkschaftlicher Repräsentation und den Handlungsoptionen von Gewerkschaften siehe Brinkmann et al. 2008 und der Beitrag von Karakayali & Kern 2022 in diesem Band.

den. Als Multibranchengewerkschaft sollte auf den sozialen Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft reagiert werden.

Böse und Pries (2017:6) konstatieren in diesem Zusammenhang, Gewerkschaften seien in besonderem Maße mit Herausforderungen durch den demografischen Wandel sowie sich wandelnden Lebens- und Arbeitsformen und veränderten Rollenverständnissen konfrontiert. Daraus ergibt sich eine Vielfalt unter den Beschäftigten, durch deren Organisation die Gewerkschaft einen wesentlichen »Beitrag zum sozialen Zusammenhalt der vielfältigen und differenzierten modernen Gesellschaft« (Meise 2014:9) leistet. Dabei stellen Böse und Pries (2017:9) jedoch auch fest, dass Diversität in Gewerkschaften derzeit noch nicht adäquat berücksichtigt wird: »Bisher fällt es Gewerkschaften leichter, ihr Kernklientel, sprich männliche Industriearbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst, zu organisieren«.

Auch der von ver.di vielfach beschworene Topos der Einheit in der Vielfalt² verwies in den Anfängen der Organisation vor allem auf die Integration der unterschiedlichen Branchen und Berufe unter dem Dach einer Multibranchengewerkschaft. Der Begriff der Vielfalt bezieht in diesem Kontext migrationsbezogene Diversität noch nicht explizit ein (DAG et al. 1999). In Anlehnung an Hansen (2004) entstehen so jedoch Legitimationsprobleme: Gewerkschaften müssen die Differenziertheit ihrer Mitglieder in den eigenen Strukturen reflektieren, da sie andernfalls die Legitimation gegenüber diesen Mitgliedern verlieren. Legitimationsprobleme können zudem nicht nur intern, sondern auch extern im Hinblick auf das organisationale Feld entstehen (Wooten & Hoffman 2008), in dem die jeweilige Organisation zu verorten ist.

In den ver.di-Gründungsdokumenten wird die branchen- und berufsbezogene Vielstimmigkeit innerhalb der Organisation anfänglich als Ressource gewerkschaftlicher Stärke gerahmt. Gleichzeitig wird die Notwendigkeit betont, diese vielen Stimmen zusammenzuführen, wobei diese »Vielstimmigkeit« (DAG et al. 1999:5) zunächst auf die unterschiedlichen Interessen der Mitglieder bezogen wird. Genannt werden hier zum einen die Beamt:innen, Arbeiter:innen oder Erwerbslosen, aber auch die unterschiedlichen Branchen und Gewerkschaftsmilieus und die damit verbundenen »Denktraditionen« (ebd.).

2 Auch aktuell heißt es dazu auf der ver.di-Website: »Wir schöpfen Einheit aus der Vielfalt. Anders als Berufsverbände vereinen wir Menschen ganz unterschiedlicher Berufe in einer Branche. Wir setzen Solidarität gegen Gruppenegoismus und ziehen alle an einem Strang« (ver.di 2021).

Die Folge dieser Vielstimmigkeit ist die Herausbildung einer komplexen Struktur der Organisation (siehe Abb. 1), die anfangs als Vorteil begriffen wurde, da sie eine adäquate Betreuung einzelner Branchen und Berufsgruppen ermöglichte. Die demokratische Verfasstheit der Organisation sowie wechselseitiger Respekt und Anerkennung werden als Mittel dafür betrachtet, Einheit in der Vielstimmigkeit zu generieren und diese auch zu bewahren (ebd.).

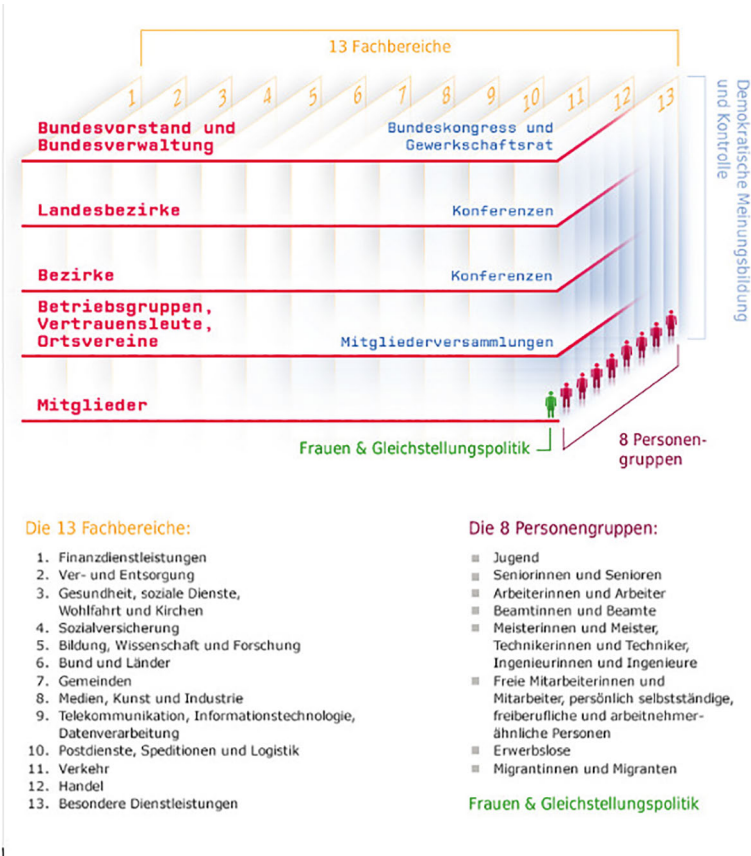
Obgleich in den Gründungsdokumenten positiv gerahmt, wird der Fusionsprozess und die organisationale Integration dieser Vielstimmigkeit von den Beteiligten als herausfordernd erlebt – mit Nachwirkungen bis in die Gegenwart. Das Ergebnis der Fusion wird als fragiles Konstrukt wahrgenommen, das mit dem Zusammenhalten der branchenspezifischen Vielfalt bereits so stark gefordert ist, dass es nicht durch andere – etwa migrationsbezogene – Themen strapaziert werden darf. So bringt eine ehemalige ver.di-Mitarbeiterin im Interview mit uns zum Ausdruck:

»Das war ja so ein langjähriger und schwieriger Kompromiss [...]. Das war so sehr Teil eines schwierigen Aushandelsprozesses, wo letztlich jedes Komma dafür entscheidend war, dass hinterher alle mitgehen konnten [...] In den ersten Jahren konnten nur Themen wichtig werden, die diese Entscheidung respektiert haben und selbst wenn die Entscheidungen schlecht waren, also selbst, wenn man gesagt hat, hätten wir doch nur statt einer Personengruppe uns eingesetzt für ein Mitglied im Vorstand, das quotiert [einen] Migrationshintergrund [haben muss], [...], also man musste fünf, zehn Jahre einfach die Strukturen respektieren, weil sie so schwer zu finden gewesen waren.« (20190730_verdi_Interview: 83)

Die Organisation verlangte demnach ihren Mitgliedern ein hohes Maß an Kompromissbereitschaft ab, und der Fusionsprozess mündete in eine Organisationsstruktur, die von ver.di selbst als »Komplex wie die Wirklichkeit« beschrieben wird und bis zum heutigen Zeitpunkt fortbesteht:

Die Organisationsstruktur besteht heute auf der horizontalen Ebene aus 13 Fachbereichen (nach unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen). Auf der vertikalen Ebene ist ver.di gegliedert in Betriebsgruppen, Bezirke, Landesbezirke und die Bundesebene. Bei den Fachbereichen handelt es sich um machtvollen Organe innerhalb der Organisation: Über sie laufen die Tarifverhandlungen mit den Verbänden der Arbeitgeber:innen – also letztlich das Kerngeschäft der Gewerkschaft. Die Fachbereiche stellen ver.di-intern die themen- und branchenorientierten Organisationseinheiten dar, sie sind zuständig für die Betriebs- und Tarifarbeit.

Abb. 1: »Komplex wie die Wirklichkeit« – Die Matrixstruktur von ver.di heute (ver.di 2021)



Quer zur fachlichen Gliederung existieren derzeit acht Personengruppen.³ Zu ihnen gehören zum Beispiel Arbeiter:innen, Jugendliche, Senior:in-

3 In den Fachbereichsstatuten von 2000 werden verschiedene »Personen- und Statusgruppen« gelistet. Im Verlauf der ver.di-Historie fällt »Status« weg und die Gruppen werden ausschließlich als »Personengruppen« geführt. Dazu gehören »Frauen- und Gleichstellungspolitik, Jugend, Senior/innen, Beamt/innen, Arbeitslose, Schwerbehinderte« (DAG et al. 2000:13). Vor 2000 war vielfach nicht die Rede von Migrant:in-

nen, Erwerbslose, Beamt:innen und Migrant:innen. Hier ist auch die Frauen- und Gleichstellungspolitik angesiedelt. Menschen mit einer Behinderung oder LGBTIQ-Personen sind nicht aufgeführt, entsprechende Gruppen in ver.di kämpfen aktuell um ihre Anerkennung als Personengruppe.

Die anfänglich positiv gerahmte Vielstimmigkeit und als Vorteil empfundene Komplexität wird in ihrer strukturellen Einlösung inzwischen innerorganisational primär problematisiert und zur Abwehr weiterer Ausdifferenzierungen angeführt. Der Topos der Komplexitätsreduktion ist insofern ein wichtiger Referenzrahmen, mit dem auch Skeptiker:innen neuer Quotierungen argumentieren, wie wir im Folgenden zeigen werden. Diese Problematisierung kulminierte in einer auf dem Bundeskongress (BUKO) 2019 beschlossenen Strukturreform, mit der die bisher 13 Fachbereiche auf fünf reduziert werden sollen.⁴ Die Aufrechterhaltung gewerkschaftlicher Einheit und der innerorganisationalen Zusammenhalt bei gleichzeitiger Ermöglichung von Vielfalt und Komplexität waren und sind somit relevante Themen für die Organisation und Gegenstand organisationaler Selbstbeschäftigung. Im Folgenden gehen wir nun detaillierter darauf ein, wie Migration seit den Anfängen der Organisation 2001 als Thema in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft verhandelt wird und wie die Etablierung und Entwicklung konkreter migrationsbezogener und migrantischer Strukturen sich innerorganisational vollzogen hat.

nen, sondern von »Ausländern«. In den letzten Jahrzehnten wurden häufig Ausländerbeauftragten auf kommunaler bis Bundesebene in »Integrationsbeauftragte« umbenannt.

- 4 In unseren Interviews mit ehemaligen und aktiven Hauptamtlichen in der ver.di-Migrationsarbeit wird auch ein Zusammenhang zwischen der nun anstehenden Strukturreform und den migrationsbezogenen Strukturen der Organisation hergestellt. Es wird gewarnt, bei dieser »nicht unter die Räder« zu kommen: »Und es ist ja auch bekannt, [...] dass ver.di insgesamt umstrukturiert wird, also von den einzelnen Fachbereichen, [...] und dass eine Umstrukturierung auch immer, dass da Leute Federn lassen müssen oder so, ist ja auch nicht neu. Das heißt, diejenigen, die Migrationspolitik bisher gemacht haben in ver.di und künftig weitermachen wollen, die müssen halt im Rahmen der Umstrukturierung schauen, dass sie nicht unter die Räder kommen und dass es weiterhin eigenständige Strukturen in der Migrationspolitik gibt.« (20181127_verdi_Interview:45)

Migration in ver.di

Von Beginn an bezieht ver.di Stellung für die gleichberechtigte Teilhabe von Migrant:innen in allen Lebensbereichen. Dies illustriert ein Zitat aus den Richtlinien für »ausländische Arbeitnehmer:innen« aus dem Jahr 2000:

»ver.di setzt sich dafür ein, dass in der Gesellschaft und im Betrieb Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Migrant:innen in allen Lebensbereichen gesichert und geschaffen werden und Diskriminierungen in jeglicher Form bekämpft werden. Gegenüber Migrant:innen ist die Schutz- und Integrationsfunktion von ver.di besonders gefordert.« (DAG et al. 2000:71)

Partizipation von Migrant:innen wird für die gesamte Gesellschaft gefordert (»Einschluss statt Ausschluss«, ver.di 2001:12) und zugleich auf das für Gewerkschaften zentrale Handlungsfeld des Betriebs bezogen. Der erste und bis 2019 amtierende Vorsitzende Frank Bsirske forderte bereits in seinem Grundsatzreferat 2001 eine Öffnung gegenüber neuen Gruppen und den Aufbau von Solidarität aus Differenz und Vielfalt (ver.di 2001:39). Auf dem ver.di-Gründungskongress hob er die gesellschaftspolitische Notwendigkeit der Integration migrantischer Personen hervor und stand für eine Politik gegen Rassismus und Rechtsextremismus ein – Positionierungen, die im Verlauf der Gewerkschaftsgeschichte kontinuierlich wiederholt, bestärkt und durch verschiedene Aktionen in die Tat umgesetzt wurden (zum Beispiel in Gegendemonstrationen gegen Aufmärsche der *Alternative für Deutschland*, AfD) (ebd.:34-47).

Die Forderungen nach gesamtgesellschaftlicher Einbeziehung von Migrant:innen münden in der eigenen Organisation jedoch zunächst nicht in die Etablierung formalisierter migrantischer Strukturen. Im Hinblick auf die künftige Migrationspolitik und Migrationsarbeit der Gewerkschaft ver.di wird in den Gründungsdokumenten der Einzelgewerkschaften festgehalten:

»Migrationspolitik ist eine wichtige Aufgabe von ver.di. Alle Organe und Gremien von ver.di fördern und unterstützen die gewerkschaftliche Migrationsarbeit. Es gilt, die Kompetenz und das Profil von ver.di in Migrationsfragen zu verdeutlichen und Mitgliederpotenziale zu erschließen.« (DAG et al. 2000a:71)

Migrationspolitik und Migrationsarbeit werden somit in den Gründungsdokumenten als relevante gewerkschaftliche Aufgaben definiert und als orga-

nisationale Querschnittsaufgabe bestimmt. Gekoppelt wird dieses Bekenntnis an eines der Gründungsziele der Organisation im Fusionsprozess: die Erschließung von Mitgliederpotenzialen. Die Gewinnung neuer Mitglieder im Migrationskontext ist somit bereits in den Gründungsrichtlinien der Gewerkschaft als Thema angelegt. Damit reagiert die Organisation einerseits auf die vielfach postulierte und auch organisationsintern erkannte Notwendigkeit der Organisierung von Migrant:innen, die ein bedeutendes, bislang unzureichend ausgeschöpftes Mitgliederpotenzial der Gewerkschaft darstellen: In einer von ver.di in Auftrag gegebenen Studie, in der erwerbstätige Menschen mit Migrationsbiografie hinsichtlich ihrer Einstellung zu Gewerkschaften befragt wurden (Wippermann 2014:8f.), wird deutlich, dass Arbeitnehmer:innen mit Migrationsbiografie unterdurchschnittlich organisiert werden, obwohl Menschen mit Migrationsbiografie Gewerkschaften wertschätzen und eine große Bereitschaft zur Mitgliedschaft in einer solchen zeigen (73 Prozent).

Die Mitgliederwerbung im Migrationskontext gelinge den Gewerkschaften jedoch bisher nur ungenügend. Weiter heißt es, dass »Beschäftigte mit Migrationshintergrund [...] keine Klientel-Gewerkschaft« wollen und das Konzept einer Einheitsgewerkschaft unterstützen, sie aber zugleich die Erwartung hegen, dass sich die Gewerkschaft für jene »Beschäftigtengruppen, die besonderen Unterstützungsbedarf haben,« (Wippermann 2014:13) einsetzt. Diese besonderen Interessen haben Arbeitnehmer:innen mit sogenanntem Migrationshintergrund etwa mit Bezug auf das Wahlrecht oder die doppelte Staatsbürgerschaft – Themen also, die »im Vergleich zu der Kernforderung nach Arbeitsplatzsicherheit eine geringere, aber eine durchaus beachtliche Unterstützung bei den Männern und Frauen mit Migrationshintergrund« (Wippermann 2014:15) finden.

Aus den Antworten der befragten Arbeitnehmer:innen mit Migrationsbiografie geht demnach hervor, dass sie sich sowohl ein »universal« als auch ein »special treatment« wünschen (vgl. Penninx & Roosblad 2000). Während fast alle Befragten der Auffassung sind, Gewerkschaften sollten sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen, finden fast zwei Drittel von ihnen (61 Prozent), dass dabei spezielle Anliegen von migrantischen Mitgliedern nicht aus dem Blick geraten sollen. Die Ergebnisse der Studie hinsichtlich des Dilemmas zwischen »special« und »universal treatment« können also als Votum für ein klares »Sowohl-als-auch« interpretiert werden – womit de facto dieses Dilemma dekonstruiert würde. Es wird deutlich, dass es sich aus Perspektive

der befragten Migrant:innen nicht um ein Dilemma handelt, »universal« und »special treatment« vielmehr sehr wohl als miteinander vereinbar erscheinen.

Gewerkschaften – das wurde bereits vielfach konstatiert – stehen generell vor der Herausforderung, ihre Organisation zugänglicher und ansprechender für Migrant:innen zu machen (Akademie Management und Politik 2012; auch Pries 2013). Es wird in ver.di jedoch bisher versäumt, eine generelle Organisationsstrategie zur Mitgliedergewinnung unter Menschen mit Migrationsgeschichte zu etablieren (vgl. auch Karakayali & Kern 2022 in diesem Band). Die Aufgabe der Mitgliedergewinnung im Migrationsbereich wird in der Folgezeit an die Migrant:innen selbst delegiert. Dies gilt auch für das Bekenntnis, die allgemeine gewerkschaftliche Arbeit müsse migrationsbezogene Themen und Belange einbeziehen und die Expertise im Hinblick auf migrationsspezifische Interessen und Belange müsse sukzessive durch sie entwickelt werden. Migrant:innen werden somit als Expert:innen ihrer Belange angesprochen. Diese Adressierung birgt jedoch auch die Gefahr, dass die Organisation insgesamt sich für diese Thematik nicht verantwortlich fühlt und das Anliegen, Migration als Querschnittsthema zu etablieren, so geschwächt wird.⁵

Obwohl also Migrant:innen in den Gründungsdokumenten Erwähnung finden und der Vorsitzende die Relevanz des Themas Migration betont, erfolgt anfangs in der Organisation selbst keine Implementierung von formalisierten migrationsbezogenen Strukturen mit garantierten Rechten und eigenen Ressourcen: In den Fachbereichsstatuten von 2000 werden folgende »Personen- und Statusgruppen« geführt: »Frauen- und Gleichstellungspolitik, Jugend, Senior/innen, Beamte/innen, Arbeitslose, Schwerbehinderte« (DAG et al. 2000: 13). Gegründet wurden stattdessen im Jahr 2001 Arbeitskreise für Migration/Migrationspolitik, die eher informellen Charakter besaßen.

Übernahme aus den Einzelgewerkschaften: Arbeitskreise für Migration und Migrationspolitik ab 2001

Vor der Fusion der Einzelgewerkschaften existierten zum Beispiel bei der DPG »Arbeitskreise für ausländische Arbeitnehmer/innen«, die damals maß-

5 Viele DGB-Gewerkschaften delegieren zudem migrationsbezogene Themen an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Zu nennen ist hier zum Beispiel die Auslagerung von Migrar (Gewerkschaftliche Anlaufstelle für Migrant:innen ohne gesicherten Aufenthalt) zum DGB. Entstanden war die Beratungsstelle ursprünglich im ver.di-Kontext (Kompass Antira 2021).

geblich aus »ausländischen« Vertrauensleuten⁶ bestanden. In modifizierter Form wurden diese Strukturen ab 2001 in die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft übernommen. Dieser Prozess wird von Beteiligten als wenig umkämpft und beinahe selbstverständlich dargestellt (Karakayali & Albrecht 2021). In den »Arbeitskreisen für Migration/Migrationspolitik« engagieren sich anfangs migrantische gemeinsam mit nicht-migrantischen Gewerkschaftsmitgliedern. Eine Migrationsbiografie ist zu diesem Zeitpunkt noch keine Voraussetzung für eine Mitarbeit. Beeinflusst wird die Etablierung dieser Arbeitskreise im Gründungsprozess von den Vorgängergewerkschaften, zum Beispiel der *Deutschen Postgewerkschaft* (DPG), die bereits über Strukturen migrantischer Organisation verfügten.

Bis zum Bundeskongress 2007 verfügten die Arbeitskreise nicht über satzungsmäßige Rechte. Ihr organisationsbezogener Auftrag bestand bis dato darin,

»ein migrationspolitisches Arbeits- und Aktionsprogramm zu erarbeiten. In diesem Arbeits- und Aktionsprogramm sind die Ziele und Inhalte der Migrationspolitik und -arbeit zu entwickeln – einschließlich ihrer Umsetzung. Das Arbeits- und Aktionsprogramm wird dem Gewerkschaftsrat zur Beschlussfassung und Umsetzung im Rahmen seiner Zuständigkeit vorgelegt.« (DAG et al. 2000a:71f.)

Die Etablierung und Entwicklung der Arbeitskreise unterhalb der Bundesebene – dort war ein Arbeitskreis für Migration von Beginn an verpflichtend – kamen jedoch nur stockend voran. Die damalige Referentin für Migration konstatiert im Hinblick auf die Etablierung migrationsbezogener Strukturen in ver.di: »Entsprechende Nachfragen stoßen eher auf Unverständnis als auf Unterstützung. Diese Situation zeige sehr deutlich, wie notwendig ein Cultural Mainstreaming sei und wie weit entfernt die Organisation davon noch ist« (Marko 2002:21). Ab 2003 wurde – wohl auf Betreiben der damaligen ver.di-Zuständigen für Migration – ein solcher Cultural-Mainstreaming-Bericht organisationsintern initiiert.

6 Bei Vertrauensleuten handelt es sich um ein Ehrenamt der Gewerkschaften auf Betriebsebene. Die von den Gewerkschaftsmitgliedern eines Betriebs gewählten Vertrauensleute vertreten – anders als Betriebsratsangehörige – den Standpunkt der Gesamtgewerkschaft auf Ebene des Betriebs (siehe auch Prott 2006).

Der Cultural-Mainstreaming-Bericht von 2006 als einmaliger Impulsgeber

Für die Modifikation und stärkere Formalisierung der »Arbeitskreise für Migration/Migrationspolitik« hat dieser auf dem Bundeskongress 2003 beschlossene und 2006 publizierte *Cultural-Mainstreaming-Bericht* (DGB Bildungswerk 2006) wichtige Impulse gegeben. Der Bericht stellt die bisher einmalige, allerdings unvollständige⁷ Bestandsaufnahme der migrationsbezogenen Strukturen und Angebote in ver.di dar. Er wurde von der ver.di-Hauptverwaltung in Auftrag gegeben und durch das *Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes* erarbeitet. Die Bestandsaufnahme zielte darauf, »hemmende, aber auch fördernde Strukturen für eine interkulturelle Orientierung bei ver.di« (ebd.:6) zu untersuchen.⁸

Der Cultural-Mainstreaming-Bericht kritisiert, Migrant:innen seien bis dato weder in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaft verankert, noch würden sie als explizite Zielgruppe der Gewerkschaft gelten. Diese Marginalisierung sei auch für die Repräsentation der Interessen der Migrant:innen auf allen Ebenen der ver.di.-Struktur gültig (DGB Bildungswerk 2006:56). Weiter wird konstatiert, dass angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland die Bedeutung der ausländischen Mitgliederzahlen in Zukunft zunehmen wird (ebd.:23). Das Cultural Mainstreaming wird von einem ehemaligen Hauptamtlichen jedoch als eher kurzfristiger innerorganisationaler Trend bezeichnet, der sich am Gender Mainstreaming orientiert habe und von Gewerkschaftsmitgliedern partiell in seiner Sinnhaftigkeit hinterfragt worden sei. Das Abklingen dieses innerorganisationalen Trends sei verständlich, denn: »[...] beim Scanner von Amazon ist egal, welchen Pass du hast, ist egal,

7 Im Bericht heißt es: »Eine geplante Umfrage unter den Hauptamtlichen bei ver.di war nicht möglich« (DGB Bildungswerk 2006:63). Eine Begründung dafür wird nicht genannt.

8 Erhebung und Analyse fanden im Zeitraum September bis Dezember 2005 statt (ebd.:6). Die Auswertung erfolgte auf der Datengrundlage der MIBS-Daten der ver.di Hauptverwaltung. Es wird im Bericht darauf hingewiesen, es handele sich hierbei nur um eine Stichprobe, da die Mitgliederstatistiken der Gründungsgewerkschaften von ver.di sehr unterschiedlich geführt würden. So wurde in einigen Gründungsgewerkschaften bewusst darauf verzichtet, die Staatsbürger:innenschaft zu erheben beziehungsweise wurde sie unvollständig erfasst. Es lassen sich jedoch in Anlehnung an die Autor:innen des Cultural-Mainstreaming-Berichts Tendenzen aus dem Material ablesen (ebd.:19).

wie du religiös oder kulturell oder sexuell oder sonst wie gewickelt bist. Deinen Alltag in der Arbeit diktiert der Scanner.« (20181120_verdi_Interview:123)

Der Cultural- Mainstreaming-Bericht ist dennoch als einflussreiches organisationsinternes Ereignis zu betrachten, da nach der Veröffentlichung ab 2007 nicht nur die im Bericht vorgeschlagene Formalisierung eigenständiger migrantischer Strukturen umgesetzt wird, sondern weitere im Bericht aufgeworfene Themen, wie der dort aufgezeigte Konnex von Migrationskontext und Demografie von den organisationsinternen migrantischen Gruppen immer wieder aufgenommen und in den organisationalen Diskurs eingespeist werden.

Auf dem Weg zu einer stärkeren Formalisierung: Personengruppe und Ausschüsse für Migration ab 2007

Im Jahr 2007 stellt der Gewerkschaftsrat – das wichtigste Gremium zwischen den ver.di-Bundeskongressen⁹ – auf Betreiben der »Arbeitskreise für Migration/Migrationspolitik« den Antrag auf Etablierung einer Personengruppe für Migrant:innen. Der Antrag ist erfolgreich. Es wird beschlossen, bis zum Jahr 2011 die Personengruppe der Migrant:innen einzurichten. Auf Bundesebene muss es von nun an einen Migrationsausschuss geben, der durch ein auf Dauer gestelltes Referat für Migration betreut wird. Mit dem Status der Personengruppe geht auch eine Vertretung im Gewerkschaftsrat einher. Von migrantischen Mitgliedern der Arbeitskreise, die nun in dieses neue Format übergehen, wird der Beschluss als Resultat eines langen und erfolgreichen Kampfes gegen vielfältige innergewerkschaftliche Widerstände interpretiert (Karakayali & Albrecht 2021).

Mit der Etablierung der Personengruppe der Migrant:innen geht ein weiterer wichtiger Wandel einher: Zum einen wird eine umfassendere Definition der Gruppe der Migrant:innen vorgenommen. Damit wird eine seit 2005 gesellschaftlich geführte Debatte reflektiert, in deren Zuge der Begriff Migrationshintergrund Verbreitung findet. Der Personenkreis der Migrant:innen wird nun auch bei ver.di formal definiert:

»Migrant:innen, die die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben; Kinder von Migrant:innen, von denen mindestens ein Elternteil nicht

9 Beim Bundeskongress, der alle vier Jahre stattfindet, handelt es sich um eine Zusammenkunft von knapp 1.000 Delegierten aus allen Ebenen der Organisation. Dort werden grundlegende Beschlüsse gefasst.

in Deutschland geboren wurde; Migrant:innen, denen nach Gesetz die deutsche Staatsangehörigkeit zuerkannt worden ist.« (ver.di 2020. o.S.)

Zum anderen bedeutet die Erweiterung jedoch auch eine Verengung: Während in den Arbeitskreisen für Migration nur das Interesse an migrationspolitischem Engagement für die Mitarbeit relevant war, also auch Mitglieder ohne eigene Migrationsbiografie mitwirken konnten, wird mit der Personen-Gruppe und in den Migrationsausschüssen von nun an Mitgliedschaft über Herkunftsbezüge bestimmt. Aus *migrationsbezogenen* Strukturen sind im engeren Sinne *migrantische* Strukturen geworden.

Darüber hinaus werden 2007 folgende Regelungen beschlossen: Auf Bundesebene muss ab sofort ein Migrationsausschuss etabliert werden. Unterhalb der Bundesebene gelten Soll- beziehungsweise Kann-Bestimmungen: Auf Landesbezirksebene *soll*, auf Bezirksebene *kann* es Migrationsausschüsse geben. Diese Regelung besteht bis heute fort. Während heute in allen ver.di-Landesbezirken Migrationsausschüsse existieren, gibt es 2020 nur in 10 von 61 Bezirken Migrationsausschüsse¹⁰: Damit erfolgt Partizipation auf einer relevanten Ebene bisher nur unvollständig.¹¹ Gründungsmitglieder von bezirklichen Migrationsausschüssen beschreiben den Prozess der Etablierung dieser Gremien als beschwerlich, ihnen seien »viele Knüppel zwischen die Beine geworfen worden« (Karakayali & Albrecht 2021), es habe Blockaden und Widerstände gegeben. In der Vergangenheit sei argumentiert worden, es bestehe kein Bedarf an Bezirksmigrationsausschüssen, da sich die Arbeit von ver.di primär darauf konzentriere, Tarifkonflikte mit der Arbeitgeber:innenseite zu führen, und nicht, sich für sogenannte Spezialinteressen zu engagieren.

Migrantische Gründungsmitglieder mussten sich der eigenen Schilderung nach besonders engagiert zeigen und nachhaltig insistieren, um die Ausschüsse auf Bezirksebene durchzusetzen. So berichtet ein Aktiver in der ver.di-Migrationsarbeit:

10 Der Bezirksmigrationsausschuss nominiert eine Vertretung für den Bezirksvorstand und Vertreter:innen für den Landesmigrationsausschuss. De facto sind in einigen Bezirken jedoch keine Bezirksmigrationsausschüsse vorhanden. In diesem Fall hat der Bezirksvorstand ein Vorschlagsrecht für ein migrantisches Mitglied.

11 Die Bezirksmigrationsausschüsse haben ein Antragsrecht an den Bezirksvorstand und die Bezirkskonferenz, die Landesbezirksmigrationskonferenz und den Landesmigrationsausschuss sowie die Bundesmigrationskonferenz und den Bundesmigrationsausschuss. Letztere sind antragsberechtigt beim Bundeskongress und Gewerkschaftsrat.

»Ja, nötig ist also, wenn du einen Ausschuss gründest, ja, du brauchst auch Geld, du brauchst Räume, du brauchst einfach Unterstützung von den Hauptamtlichen. Und wenn schon, der [...] -vorsitzende da blockiert, dann kommst du einfach nicht weiter. Und, und natürlich gründe ich nicht jeden Tag so einen Ausschuss, als [...] man braucht selber auch ein bisschen (.) diese Unterstützung. Die hat einfach komplett gefehlt. Also wirklich, nach langem Beharren und nachdem ich auch auf Landesebene und teilweise auch auf Bundesebene richtig Theater gemacht habe, ist es anscheinend zu den Kollegen durchgedrungen und hat halt dort mehr oder weniger die Anweisung dann gefolgt, zwar nicht mit Herzen, aber es ist [...] halt nichts anderes übriggeblieben« (2019_10_01_verdi_Interview).

Die formalen Grundlegungen waren somit für die Etablierung der Migrationsausschüsse notwendig, nicht aber hinreichend. Nach Auskunft von Aktiven in der ver.di-Migrationsarbeit wurde weiterhin die Sinnhaftigkeit von migrationsbezogenen und migrantischen Strukturen sowie ihr Nutzen für die Gesamtgewerkschaft hinterfragt (Karakayali & Albrecht 2021).

Inzwischen sind die Migrationsausschüsse in der Organisation weitestgehend etabliert und haben unterschiedliche Funktionen. Im Gegensatz zu Arbeitskreisen sind sie seit 2011 Orte migrantischer Selbstorganisation, denen nach innen auch eine gewisse Funktion als *Safe Space* zum Austausch über rassistische Erfahrungen zukommen soll. In den Richtlinien für Migrant:innen heißt es:

»Um den besonderen Lebenssituationen und den dadurch bedingten Interessen der Migrantinnen und Migranten in unserer Gesellschaft gerecht zu werden, verfolgen die Mitglieder mit Migrationshintergrund ihre politischen Ziele zusätzlich in eigenen Organen/Gremien. Der Mitarbeit dort kommt eine ganz entscheidende Bedeutung zu, um ver.di-Politik von und für Menschen mit Migrationsgeschichte zu gestalten. Die Gremien sind aber auch Orte, in denen offen über spezifische Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung gesprochen werden kann. Dabei ist zu vermeiden, dass bestimmte Themen an die vermeintlich allein zuständige Personengruppe Migrantinnen und Migranten delegiert werden, denn Rassismus und Diskriminierung widersprechen unseren gemeinsamen gewerkschaftlichen Grundsätzen und verhindern ein solidarisches Miteinander in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft.« (ver.di 2017:3)

Die Etablierung der Personengruppe und der Migrationsausschüsse wird in diesem Absatz somit als migrationspezifisches *special treatment* bezeichnet, dass der Formulierung gemeinsamer Interessen und dem geschützten Austausch z.B. über rassistische Erfahrungen dienen sollen. Mithilfe der Ausschüsse und der Personengruppe soll es demnach zu erhöhter Sichtbarkeit und Repräsentation kommen. Auch werden den Gremien nun erweiterte Rechte garantiert, zum Beispiel das Antragsrecht auf dem Bundeskongress. Darüber hinaus sollen sie dazu beitragen, die migrationspolitische Expertise der Gewerkschaft zu erweitern. Ihre Mitglieder sollen als Multiplikator:innen und im Kontext der Anwerbung neuer migrantischer Mitglieder aktiv werden (ver.di 2017:3). Innerorganisational ermöglichen die Migrationsausschüsse damit jedoch auch das Delegieren der Thematik Migration. Diese kann der Etablierung des Themas Migration als organisationale Querschnittsaufgabe somit auch entgegenwirken.

Bundeskongress 2019: Aushandlungen um eine Migrationsquote

Die umkämpften Entwicklungen von migrationsbezogenen zu migrantischen Strukturen in ver.di lassen sich – wie gezeigt wurde – auch als Zunahme des Formalisierungsgrades lesen. Formalisierung und Struktur dienen der Organisation jedoch nicht nur zur Ermöglichung von Partizipation und Repräsentation, sondern werden – diskursiv genutzt – auch gegen Veränderungen eingesetzt: Die Struktur der Organisation gilt inzwischen als Problem, und die aktuelle Forderung des *Bundesmigrationsausschusses* (BMA), eine Quote für Migrant:innen festzusetzen, trifft innerhalb der Organisation u.a. aus dieser Perspektive auch auf Widerspruch.

Zwar existieren keine Zahlen über die migrationsbezogene Zusammensetzung der Funktionär:innen bei ver.di, organisationsintern ist jedoch die Behauptung, es gebe kaum Personen mit Migrationsgeschichte in den wichtigen Gremien und Funktionen, weitgehend unbestritten. Eine Sichtung der Namen aller Mitglieder des Gewerkschaftsrates der vergangenen Jahre macht dies ebenfalls deutlich. Und auch von den neun Vorstandsmitgliedern auf Bundesebene verfügt keines über eine Migrationsbiografie (ver.di 2020b). Dieser Umstand wird von den Migrationsausschüssen kontinuierlich kritisiert und mündet in regelmäßigen Abständen in die mal leiser, mal lauter artikulierte Forderung nach einer Quotierung für Migrant:innen in den relevanten Gremien und unter den Beschäftigten der Gewerkschaft.

Manche schrecken vor dem Begriff Quote zurück, andere beziehen sich offensiv darauf. Unabhängig von der Bezeichnung herrscht seitens der Migrationsausschüsse jedoch weitgehende Einigkeit: Nur eine verbindliche organisationsinterne Regelung könne dafür sorgen, migrantische ver.di-Mitglieder gemäß ihrem Anteil an der Mitgliedschaft adäquat in den Gremien und unter den Beschäftigten zu repräsentieren. Der Bundesmigrationsausschuss fordert bislang erfolglos eine Erhebung des Anteils von Personen mit Migrationsbiografie, welche die Grundlage für eine organisationsinterne Migrationsquote bilden würde.¹² In seinem Antrag auf Einführung einer Migrationsquote auf dem Bundeskongress 2019 verzichtete der Bundesmigrationsausschuss indes auf ein reines Proporzargument und verweist vage auf steigende Zahlen migrantischer Mitglieder und die Zusammensetzung der Belegschaften:

»Heute haben bereits rund ein Fünftel der Arbeitnehmer*innen eine Einwanderungsgeschichte. Die stetig steigende positive Mitgliederentwicklung bei den Migrant*innen zeigt das große Vertrauen dieser Kolleg*innen in die Gewerkschaft. Doch in den gewerkschaftlichen Gremien sind diese Mitglieder deutlich unterrepräsentiert. [...] Für die Zukunft von ver.di ist es von zentraler Bedeutung, dass der Kontrast zwischen der Vielfalt in den Belegschaften und den Gremien der Gewerkschaft überwunden wird. Wenn Migrant*innen nicht stärker bei zentralen Entscheidungen eingebunden werden, wird der gewerkschaftliche Anspruch, für alle Arbeitnehmer*innen zu sprechen, unglaublich. Für eine Verbesserung der Repräsentation von Migrant*innen in den Entscheidungsstrukturen braucht es Instrumente und überprüfbare Maßnahmen, die für die Organisation verbindlich sind. Im Themenfeld der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und der Stärkung der Jugendvertreter*innen sind durch verbindliche Fördermaßnahmen wichtige Fortschritte erzielt worden, die ver.di gerechter, solidarischer und vielfältiger gemacht haben. Nur durch Bekenntnisse zum Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Appelle junger Kolleg*innen in die Gremien einzubinden, wäre dies nicht erreicht worden.« (ver.di 2019b)

Die Forderung nach konkreten Instrumenten wird hier mit Legitimations- und Glaubwürdigkeitsproblemen der Organisation begründet. Zentraler Bezugspunkt ist somit nicht mehr in erster Linie die Zusammensetzung der Mitgliedschaft, sondern die Umwelt der Organisation – sowohl die Betriebe,

12 In der IG Metall wurde dies inzwischen realisiert (Karakayali et al. 2016; Öztürk 2002).

in denen die Gewerkschaft auf die Rekrutierung neuer Mitglieder angewiesen ist, als auch die Gesellschaft:

»Gerade vor dem Hintergrund des Rechtsrucks in der Gesellschaft gilt es deutlich zu machen, dass die Realität der Einwanderungsgesellschaft in der Mitgliedschaft und in unseren Entscheidungsstrukturen schon lange angekommen ist und wir der Diskriminierung und Zurückdrängung von Migrant*innen aktiv entgegenzutreten.« (ver.di 2019b)

Die mit der Quote zu erreichende Sichtbarkeit migrantischer Personen in Gewerkschaftsämtern wird damit zu einem Signal im Kontext von Debatten um Einwanderung und Rassismus.

Exkurs: Frauenquote

Der Antrag nimmt auch auf die organisationsinternen »Vorbilder« der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und der Jugendarbeit Bezug, die mit verbindlichen Vorgaben und nicht mit »Bekanntnisse(n) zum Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Appelle junge Kolleg*innen in die Gremien einzubinden« (ver.di 2019b) umgesetzt worden seien.

Die besondere Stellung der Gleichstellungspolitik in der Organisation zeigt sich beispielsweise auch darin, dass diese innerhalb der Satzung einen eigenen Absatz erhält (VII, Abschnitt G, §59). Auch die auf den Lebensabschnitt bezogenen Personengruppen der Jugendlichen profitieren von einer Quotenregelung. Sie sind allesamt Teil des Abschnitts über den »Aufbau der Gewerkschaft« (VII, § 20, Abs. 3). Für Frauen gilt: »Frauen müssen in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein.«¹³

13 Dieser Erfolg geht auch zurück auf eine Forderung einer der Vorgängerorganisationen, der zahlenmäßig größten ÖTV. Im Zuge der Fusion erklärte deren damaliger Vorsitzender Herbert Mai im Jahre 2000 mit Bezug auf die vier anderen Gründungsgewerkschaften, dass »die Frauenquote und eine demokratisch aufgebaute Flächenpräsenz der künftigen Gewerkschaft für die ÖTV-Mitglieder unverzichtbar« seien (Handelsblatt 6.8.2000). Ein Passus, der die Vertretung von Frauen »ihrem Anteil entsprechend« in den Gremien der ÖTV sichern sollte, existierte somit bereits in den Anfangsjahren der ÖTV. Er wurde auf einem Gewerkschaftstag 1968 mit der Begründung gestrichen, er habe – so der damalige Vorsitzende Kluncker – »weder den Frauen noch der Gewerkschaftsorganisation Vorteile gebracht« (zit.n. Führer 2017, S. 185). Trotz der Regelung

Auch in ihrer Studie über die Integration von Fraueninteressen in die organisationalen Strukturen von deutschen und österreichischen Gewerkschaften benennt Sabine Blaschke u. a. den Anteil von Frauen in der Mitgliedschaft der Organisation als wichtigen Faktor. Denn zum einen beeinflusse das »Aktivitätsniveau der Frauenstruktur (...) die Präsenz von Fraueninteressen in der Beschlusslage zur gewerkschaftlichen Arbeit (Blaschke 2008, S. 260). Dieses Aktivitätsniveau wiederum korreliere zum anderen positiv mit der Zahl weiblicher Mitglieder (Blaschke 2008, S. 265). Auf die Zusammensetzung der Gremien allerdings wirke sich der Anteil weiblicher Mitglieder nicht direkt aus, dieser Einfluss werde durch zahlreiche Faktoren – etwa deren Größe und Relevanz – vermittelt. Zwar spielten auch die bereits erwähnten Legitimitätsfragen mit Bezug auf die Umwelt der Organisation eine Rolle, entscheidend aber sowohl für die inhaltliche Dimension als auch die Repräsentation von Frauen in den Gremien sei das Aktivitätsniveau der Frauen-Strukturen (das laut ihrer Studie bei ver.di im Vergleich besonders hoch liege (Blaschke 2008, 207)). Als Indikatoren für dieses Niveau nennt sie »Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils in Positionen, Zahl der von den befragten Expertinnen und in Tätigkeitsberichten genannten Aktivitäten zur Durchsetzung der Interessen der weiblichen Mitglieder, Kontakte zu Frauenorganisationen« (Blaschke 2008, S. 207). Was diese Indikatoren jedoch nur indirekt abbilden, ist, dass diese Aktivitäten vor dem Hintergrund organisationaler Widerstände vollzogen werden, also auch mit Konflikten einhergehen. Blaschke spricht von einem langen Kampf; oftmals erforderte die Durchsetzung einer Quote »mehrere Anläufe in Form von Anträgen bei den Gewerkschaftstagen« (Blaschke 2008, S. 221).¹⁴

waren bei 20 Prozent weiblichen Mitgliedern nur 3 Prozent der Delegierten auf dem o.g. Gewerkschaftstag Frauen (ebd.).

- 14 Bei ver.di konnten sich die Frauen u. a. auf die große Zahl weiblicher Mitglieder berufen, zurzeit knapp mehr als die Hälfte. Diese Mehrheit ist an sich noch kein Garant für mehr Gleichstellung, wie die Studie von Blaschke zeigt, die Mehrheit ist aber eine strukturelle Voraussetzung, die dann mobilisiert werden kann. Wichtig sei daneben auch die Einbindung männlicher Mitstreiter, damit das Anliegen von weiteren Strukturen innerhalb der Organisation mitgetragen werde.

Gewerkschaftsrat: Entscheidung über die Migrationsquote und konkrete Instrumente

Dieses Vokabular des Kampfes lässt sich auch im Kontext der Debatten um die Einführung einer Migrationsquote in ver.di wiederfinden. Vor diesem Hintergrund wurde das Ergebnis der Antragstellung auf dem Bundeskongress 2019 von Mitgliedern der Migrationsausschüsse durchaus als Erfolg angesehen: Der Antrag auf die Implementierung konkreter und verbindlicher Instrumente wurde zur weiteren Beratung in den Gewerkschaftsrat verwiesen. Wie der Rat entscheiden wird, ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht abzusehen. Das Problem der mangelnden Repräsentanz migrantischer Mitglieder wird voraussichtlich auf anderen Wegen angegangen werden: mit Maßnahmen zur Nachwuchsförderung (etwa Mentoringprojekte) und der Aufforderung, Migrant:innen bei Listenaufstellungen für Betriebsrats- und Personalratswahlen oder in Tarifkommissionen stärker zu berücksichtigen.¹⁵

Diese Entscheidung wird von Akteur:innen der Personengruppe der Migrant:innen als Teil-Erfolg gewertet, denn der Antrag hätte auch ohne Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat abgelehnt werden können. So beschreibt ein Mitglied der Personengruppe der Migrant:innen das Ergebnis:

»Ja, also zumindest werden wir total wahrgenommen, und das Ergebnis dieser Diskussion vom Bundeskongress jetzt war für mich eigentlich dass, dass wir was erreicht haben, weil auch die Geschäftsführung, also [...] der neugewählte Vorsitzende und alle da oben wirklich auf diese Thematik Ja klar haben die [...], die haben wir vor vier Jahren auch schon diskutiert, aber dieses Mal war es [...] auf einer anderen Ebene. Und ich bin mir sicher, dass da was passiert.« (2019_10_01_verdi_Interview)

Insofern verstehen von uns interviewte Mitglieder der Personengruppe der Migrant:innen das Ergebnis als ein grundsätzliches Entgegenkommen, sich

15 Der Gewerkschaftsrat hat bereits in der Vergangenheit Richtlinien zur Kandidat:innenaufstellung bei Betriebsratswahlen erlassen, die z.B. appellieren, »darauf zu achten, dass Frauen auch auf aussichtsreichen Listenplätzen platziert werden. Richtlinie zur Aufstellung der Kandidat:innen der Gewerkschaft ver.di für die Personalvertretungswahlen, die Wahlen der Betriebsvertretungen bei den Stationierungsstreitkräften sowie Betriebsratswahlen einschließlich der JAV-Wahlen. (Beschlissen vom Gewerkschaftsrat am 29. November 2005)

mit migrationsbezogenen Forderungen auseinanderzusetzen. Eine Hauptamtliche bezieht sich in einer Gruppendiskussion auf vergangene Versuche, neue Quoten einzuführen sowie deren Scheitern und unterstreicht damit ihr Anliegen, sich nicht ausschließlich auf das Instrument der Quote zu fokussieren, sondern Forderungen breiter anzulegen:

»Wir sind auf dem Bundeskongress in anderen Zusammenhängen mit der Neueinführung weiterer Quoten (.) von vielen Gruppen (.) krachend gescheitert. Und ich würde es für unklug halten, wenn das, was ihr jetzt an Instrumenten zusammentragt, sich ausschließlich auf den Bereich Quote bezieht. Das ist ein Instrument und da kämpfen wir gemeinsam für, damit es da keine Missverständnisse gibt, aber ich sehe im Moment innerhalb der Organisation keine besonders große Bereitschaft, über die bestehenden Quoten hinaus weitere einzuführen. Und das betrifft die Senioren, das betrifft die Behinderten, das betrifft ganz viele unterschiedliche Gruppen, nicht ausschließlich die Migrantinnen und Migranten.« (20200109_verdi_Mapping-workshop 2)

Konstatiert wird hier, dass innerhalb der Organisation eine Ablehnung *jegliche* weitere Ausdifferenzierung der Organisationsstruktur vorliegt. Ein spezifisches Argument gegen eine Migrationsquote formuliert dagegen ein anderer Diskussionsteilnehmer, der die Notwendigkeit eines Veränderungsprozesses unterstreicht, aber die Umsetzbarkeit einer Quote für Personen mit Migrationshintergrund wegen der damit einhergehenden kategorialen Unschärfe anzweifelt:

»Spätestens bei der Thematik wird es natürlich dann nochmal ein bisschen komplizierter. [...] ist es zweite Generation, ist es die dritte Generation [...] sind es die, die direkt zuwanderten und so weiter. Wenn du das nochmal aufsplittest, wird es natürlich nochmal in der Umsetzung problematisch.« (20200109_verdi_Mappingworkshop 2)

Damit ist ein weiteres Problem angesprochen: Der »Migrationshintergrund« ist eine statistische Kategorie, die im Rahmen von Bevölkerungsbefragungen eingesetzt wird, bei denen zufällig ausgewählte Teile der Bevölkerung Auskunft über Geburtsort und Nationalität (ggf. der Eltern) geben. Das Wissen über den Anteil von Menschen in einer gegebenen Bezugseinheit (Land, Stadt, Organisation), deren Eltern eingewandert sind, beruht also auf Surveydaten. Unklar ist, wie einzelne Mitglieder ihre Zugehörigkeit zu dieser Gruppe formal nachweisen könnten. Wenn die Vergabe von Posten und Ämtern (also

materiellen Ressourcen) an eine zumindest von der diese Entscheidung umsetzenden Organisation nicht sicher feststellbare Identität einer Person geknüpft wird, können damit – so die Bedenken von Skeptiker:innen – nachhaltige Konflikte um die Prozessierung solcher Vorgänge einhergehen.

Fazit: Über die Modalitäten eines Sowohl-als-auch

Im Hinblick auf die Etablierung von migrationsbezogenen und migrantischen Strukturen innerhalb der Gewerkschaft ver.di sind – das haben wir gezeigt – unterschiedliche Phasen zu benennen: In der Gründungsphase der Organisation ab 2001 wurden eher informelle Strukturen von den Vorgängerorganisationen (z.B. DPG) als Arbeitskreise für Migration und Migrationspolitik übernommen. In der Anfangszeit initiieren somit vormals externe Einflüsse die Etablierung migrationsbezogener Strukturen.

Die in dieser Weise geschaffenen Arbeitskreise für Migration/ Migrationspolitik fungierten in der Folge als organisationsinterne Fürsprecher*innen, da sie durch die Einflussnahme auf den Gewerkschaftsrat und mit Unterstützung der Führungsebene einen Einfluss auf den innerorganisationalen migrationsbezogenen Wandel nahmen: Sie trieben vor 2007 die Weiterentwicklung und stärkere Formalisierung der Arbeitskreise in Migrationsausschüsse mithilfe von Antragstellungen und auch aufgrund der Impulsgebung des Cultural-Mainstreaming-Berichts voran.

In der Etablierungsphase ab 2007 führte dies zu einer stärkeren Formalisierung und der damit einhergehenden Weiterentwicklung der Arbeitskreise zu Migrationsausschüssen sowie der Generierung der Personengruppe der Migrant*innen, die im Jahr 2011 ihren Abschluss fand. Die Personengruppe verfügt nun über gewährleistete Rechte wie z.B. dem Antragsrecht auf dem BUKO. Auf der anderen Seite lässt sich die Frage stellen, ob es sich dabei auch um eine Form der Stilllegung handelt, die weitere Forderungen nach mehr migrantischer Repräsentation mit dem Argument der bereits existierenden Strukturen auch blockiert.

Weiter konnte gezeigt werden: Innerhalb der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di werden heute die Forderung nach Reduktion von Komplexität und organisationaler Einheit sowie die Forderung nach mehr migrationsbezogener Diversität partiell als gegensätzlich inszeniert: Während Aktive in der ver.di-Migrationsarbeit eine stärkere diversitätsbezogene Öffnung der Organisation z.B. durch eine Migrationsquote erreichen wollen, wird die-

ser Forderung die Notwendigkeit der Reduktion von Komplexität auch entgegengestellt, um künftige Handlungsfähigkeit der Organisation gewährleisten können. Vermieden werden sollen weitere Ausdifferenzierungen in vermeintliche Partikularinteressen. Dieses Spannungsverhältnis zwischen Diversität und Komplexitätsreduktion spielt sich dabei auch vor einem generell prominent in der Gewerkschaftsforschung verhandelten Dilemma im Hinblick auf migrantische Interessen und Belange ab, das von Penninx und Roosblad (2000) als Gegensatz zwischen »*special vs. universal treatment*« bezeichnet worden ist und das gesamtgesellschaftliche Belange und migrantische Interessen als zumindest teilweise unvereinbar inszeniert. Im Kontext unserer Analyse der Gründungsgeschichte von ver.di und ihrer Entwicklung von migrationsbezogenen hin zu migrantischen, von eher lockeren zu stärker formalisierten Strukturen konnten wir aufzeigen: Das Vorhandensein des »*special-vs-universal-treatment*«-Dilemmas ist im ver.di-Kontext zumindest zu hinterfragen und aus Perspektive migrantischer Gewerkschaftsmitglieder letztlich nicht existent: Aus diesem Blickwinkel erscheint nicht ein Entweder-Oder, sondern vielmehr ein Sowohl-als-auch – also die gleichzeitige Fokussierung auf gesamtgewerkschaftliche *und* auf spezifisch migrantische Belange – im Hinblick auf die Attraktivität von Gewerkschaften erstrebenswert (vgl. Wipermann 2014).

Die derzeit zentrale Forderung der Personengruppe der Migrant:innen nach konkret überprüfbaren Instrumenten zur Steigerung innerorganisationaler migrantischer Repräsentanz hat im Gewerkschaftsrat möglicherweise Aussicht auf Erfolg – jedenfalls dann, wenn Alternativen zur Quote gefunden werden können.

In den Verhandlungen könnte unter anderem das weiter oben angeführte Argument eine Rolle spielen, ver.di werde im Fall einer Ablehnung der Migrationsquote von ihrer Umwelt als »gestrige« Organisation angesehen werden, die nichts gegen Diskriminierung in ihren eigenen Reihen unternimmt. In diesem Lichte ist auch das oft verwendete demografische Argument zu sehen, demzufolge sich mit dem Wandel der Zusammensetzung der Gesellschaft auch künftige Belegschaften ändern, d.h. Belegschaften, die immer häufiger auch migrantisch geprägt sein werden. Angesichts gewerkschaftsinterner Widerstände gegen die Migrationsquote bleibt die Frage bisher offen, welche Kompromisse hier gefunden werden können.

Es spricht mithin einiges dafür, dass die organisationshistorisch akkumulierte »Komplexitätsmüdigkeit« nicht allein für die Widerstände gegen die Einführung einer Quote für migrationsbezogene Diversität verantwortlich

gemacht werden kann. Denn: Bereits die Quoten für Frauen waren in Gewerkschaften umkämpft. Ob es sich um eine zielführende Strategie handelt, mehr Personen mit Migrationshintergrund in Ämter der Organisation zu bringen, bleibt dabei umstritten. Mit Blick auf die Erfahrungen der Frauen in der Gewerkschaftsbewegung liegt es – wie wir zeigen konnten – zwar nahe, verbindliche Richtlinien wie eine Quote für mehr migrantische Repräsentation als unausweichlich zu sehen. Im Kontext demokratisch verfasster Organisationen sind aber solche Richtlinien nur mit breiten Mehrheiten durchzusetzen, und diese müssen in oft langwierigen Prozessen organisiert werden. Prozesse, welche durch die Migrationsaktivist:innen in ver.di bereits initiiert werden.

Literatur und Quellen

- Akademie Management und Politik (2012): Diversitätspolitik. Strategien für mehr kulturelle Vielfalt in politischen Mitgliederorganisationen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Blaschke, Sabine (2008): Frauen in Gewerkschaften: Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München: Hampp.
- Bojadžijev, Manuela (2014): Resonance and Reach: Discussions on Racism Between the UK and Germany From the Late 1970s, *Ethnic and Racial Studies* 37 (10): S. 1808-1814.
- Böse, Katrina; Pries, Ludger (2017): Der Umgang von Gewerkschaften mit Diversität am Beispiel von Alter, Migration und Geschlecht. Working Paper Forschungsförderung. Hans-Böckler-Stiftung.
- Brinkmann, Ulrich; Choi, Hae-Lin; Detje, Richard; Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Karakayali, Serhat; Schmalstieg, Catharina. et al. (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms. VS Verlag.
- DAG, HBV, ÖTV, DPG, IG Medien (1999): Auf dem Weg in eine neue Gewerkschaft: Programmatisches Positionspapier. <http://library.fes.de/prodok/fc99-02673.pdf> (Zugriff: 14.09.2021).
- DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48 (2): S. 147-160.

- DAG, DPG, HBV, IG Medien, ÖTV und die Gründungsorganisation ver.di (2000): Richtlinienband zur Verschmelzung von ver.di. – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Frankfurt. 18. Dezember 2000.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB); Bildungswerk (2006): Cultural Mainstreaming. Interkulturelle Orientierung bei ver.di. Anspruch – Herausforderung – Chance. Erstellt vom DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung im Auftrag des ver.di-Bundesvorstandes.
- Döge, Peter (2002). Auf dem Weg zum Managing Diversity – Gender-Mainstreaming und Cultural Mainstreaming als gemeinsame Lernprozesse in Organisationen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien. Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bonn.
- Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit.
- Foroutan, Naika; Giesecke, Johannes; Karakayali, Serhat; Schrenker, Markus; El-Kayed, Nihad (2017): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall. Berlin: Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung.
- Führer, Karl C. (2017): Gewerkschaftsmacht und ihre Grenzen: Die ÖTV und ihr Vorsitzender Heinz Kluncker 1964-1982.
- Hansen, Lise Lotte (2004): Does the Future of Unions Depend on the Integration of Diversity? Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 11(1-2): S. 129-142.
- Heinrich-Böll-Stiftung (2013): Internationale Solidarität Revisted – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Karakayali, Serhat; Albrecht, Yvonne (2021): Vielfalt als Herausforderung organisationaler Einheit? Konflikte um die Repräsentation von Migration. In: Birgit Blättel-Mink (Hg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020.
- Karakayali, Serhat; Kern, Annemarie (2022): Gewerkschaftliches Organizing – ein Beitrag zum Wandel der Organisationskultur? Migrant:innen als Zielgruppe der Mitgliederwerbung bei ver.di. In: von Unger, Hella; Baykarakrumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft. Bielefeld: transcript.

- Kempe, Martin (2011): 10 Jahre ver.di. Die Chancengewerkschaft. Ein Essay. Westfälisches Dampfboot.
- Kompass.Antira.Info (2021): MigrAr Hamburg. <http://kompass.antira.info/netzwerke/gewerkschaftliche-anlaufstellen-fur-migrantinnen-mit-und-ohne-papiere/migrar-hamburg/> (Zugriff: 14.09.2021).
- Marko, Sonja (2002): Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst nicht länger ausschließlich »... zuständig für deutsche Sauberkeit«. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien. Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bonn.
- Marino, Stefania; Penninx, Rinus; Roosblad, Judith (2015): Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe Revisted. Unions' Attitudes and Actions Under New Conditions. *Comparative Migration Studies* 3 (1).
- Meise, Stephan (2014): Organisation und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis. Wiesbaden: VS Verlag.
- Öztürk, Nihat (2002): Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und in den Gewerkschaften – Das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall. In: Treichler, Andreas (Hg.): Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten. Wiesbaden: VS Verlag. S. 295-309.
- Penninx, Rinus; Roosblad, Judith (Hg.) (2000): Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993. A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries. New York: Berghan. *International studies in social history* 1.
- Pries, Ludger (2013): Organisieren oder marginalisieren? In: Mitbestimmung 59 (7/8): S. 38-41.
- Prott, Jürgen (2006): Gewerkschaftliche Vertrauensleute zwischen Beruf und Ehrenamt. *WSI-Mitteilungen* 9/2006.
- Stainback Kevin; Tomskovic-Devey, Donald; Skaggs, Sheryl (2010): Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual Review Sociology* 36: 11.1-11.23.
- Stinchcombe, Al (1965): Social Structure and Organizations. In: *Handbook of Organizations* (Hg.): JG March, S. 142-193. Rand.
- ver.di (2010): ver.di-Grundsatzerklärung von 2010. Beschlossen vom Gewerkschaftsrat am 18. März 2010. <https://www.verdi.de/++file++5073a213deb5011af9001b43/download/Grundsatzzerklaerung-der-ver.di-vom-18.-Maerz-2010-1.pdf> (Zugriff: 14.09.2021).

- ver.di (2017): Richtlinie für Migrantinnen und Migranten. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik/++co++c54603ec-bef7-11e7-bacf-525400f67940> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2019): Gründungsgewerkschaften. <https://www.verdi.de/ueber-uns/id-ee-tradition/gruendungsgewerkschaften> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2019a): Satzung. Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Zuletzt geändert durch den 5. Ordentlichen Bundeskongress 2019. 22.-28. September 2019. Leipzig. https://www.verdi.de/++file++5e18559be5d86dc42e06ebef/download/2019_Satzung_Stand%20September.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2019b): Dokumente zum Bundeskongress 2019. Antrag S 045: »Vielfalt und Teilhabe in ver.di fördern und sichern«. <https://bundeskongress.openslides.verdi.de/motions/1944> (Zugriff: 29.07.2021).
- ver.di (2020): Bundesmigrationsausschuss. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik/++co++c54603ec-bef7-11e7-bacf-525400f67940> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2020a): Personen. <https://www.verdi.de/presse/downloads/personen> (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2021): Komplex wie die Wirklichkeit. https://www.verdi.de/++file++5073a22edeb5011af90020ec/download/infografik_so_arbeitet_verdi.png (Zugriff: 14.09.2021).
- ver.di (2021a): Gute Gründe, dabei zu sein. <https://www.verdi.de/ueber-uns/verdi-international/++co++3751f256-1ab1-11e3-bdf2-5254008a33df> (Zugriff: 14.09.2021).
- Weldon, Laurel (2006): Women's Movements, Identity Politics, and Policy Impacts: A Study of Policies on Violence Against Women in the 50 United States. In: *Political Research Quarterly* 59 (1): S. 111-122.
- Wippermann, Carsten (2014): »Von Gewerkschaften erwarte ich, dass sie sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen!« Ergebnisse einer Befragung von erwerbstätigen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund. (Hg.): ver.di. Ressort Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.
- Wooten, Melissa; Hoffman, Andrew J. (2008): Organizational Fields: Past, Present and Future. In: Greenwood, Oliver (Hg.): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. S. 55-74.