

Einleitung

Helen Baykara-Krumme, Serhat Karakayali, Karen Schönwälder, Hella von Unger

Migration prägt unsere Gesellschaft nachhaltig, daran besteht mittlerweile kein Zweifel mehr. Viele Akteure und Institutionen reagieren hierauf, indem sie sich mit migrationsbezogenen Themen beschäftigen und für zugewanderte Personen und ihre Nachkommen öffnen. Nicht alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens und nicht alle Einrichtungen und Organisationen aber verändern sich in gleichem Maße – Umfang, Formen, Zeitabläufe und Anstöße hierfür variieren. Dieses Buch stellt Ergebnisse eines Forschungsprojekts über zivilgesellschaftliche Organisationen in Deutschland und deren Reaktionen auf Migrationsprozesse und die Pluralisierung der Gesellschaft vor. Inwiefern öffnen und verändern sich zivilgesellschaftliche Organisationen in der und durch die Auseinandersetzung mit Migration und migrationsbezogener Vielfalt? Unter welchen Bedingungen und wie greifen sie migrationsbezogene Themen auf und lassen Migrant:innen in ihren Strukturen und an Entscheidungsprozessen teilhaben?

Die Präsenz und Repräsentation von Eingewanderten und ihren Nachkommen in Organisationen und Institutionen der Aufnahmegerellschaft ist heute ein immer noch umkämpftes Feld. Vertreter:innen dieser Gruppen fordern lauter und vernehmbarer als noch vor einigen Jahren Anerkennung und Mitbestimmung ein; Ausgrenzung und Diskriminierung werden immer weniger hingenommen. In welchem Maß waren und sind wichtige Akteure der Zivilgesellschaft willens und fähig, die Interessen auch der migrantischen Bevölkerung aufzugreifen, sich für diese zu öffnen, gleichberechtigte Mitgestaltung zu gewährleisten? Dieses Buch präsentiert Analysen von vier ausgewählten zivilgesellschaftlichen Organisationen. Im Mittelpunkt stehen Organisationen, die (auch) als politische Akteure auftreten und damit beeinflussen, welche Anliegen und Probleme in der öffentlichen Debatte sichtbar und in politischen Entscheidungen berücksichtigt werden. Alle hier untersuchten Organisationen vertreten Interessen von potenziell benachteiligten

Gruppen und sind daher – so unsere Überlegung zu Beginn des Forschungsprozesses – möglicherweise besonders differenzaffin, d.h. besonders sensibel für die Interessen anderer benachteiligter Gruppen. Waren und sind sie es tatsächlich? Unsere Beiträge bieten detaillierte Rekonstruktionen und Interpretationen der Entwicklung einer Gewerkschaft (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di), einer Organisation für die Interessen von Menschen mit einer Behinderung und deren Familien (Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.), eines Verbandes für die Interessen von schwulen, lesbischen und Transpersonen (Lesben- und Schwulenverband LSVD) sowie einer Organisation, die die Rechte und Anliegen der von HIV-Betroffenen vertritt (Deutsche Aidshilfe e.V.).

Zivilgesellschaftliche Organisationen: Wenig erforschte Akteure in der Einwanderungsgesellschaft

Zivilgesellschaftliche Organisationen haben eine zentrale Bedeutung für Demokratie und Gesellschaft. In der Literatur wird sowohl ihre Mittlerrolle zwischen Individuen und Staat als auch die Übernahme verschiedener Funktionen durch zivilgesellschaftliche Organisationen betont: Sie sind Dienstleister, Themenanwälte und Interessenvertretungsorganisationen (Priller & Zimmer 2003:105). Zudem prägen sie als »Orte politischer Sozialisation und Kommunikation die politische Kultur« (Willems & von Winter 2007:13) mit. Sie sind Teil der »Infrastruktur der Zivilgesellschaft« (Hallmann & Zimmer 2016:1) und schaffen Möglichkeiten für Partizipation. Bisher gibt es allerdings gerade auf Deutschland bezogen kaum Forschung zu der Rolle dieser intermediären Organisationen für die politische Inkorporation von Zugewanderten.

Die umfangreiche Forschung zum Dritten Sektor, zu Interessenverbänden, non-profit oder zivilgesellschaftlichen Organisationen zeigt insgesamt ein unter Handlungs- und Veränderungsdruck stehendes Feld (Hallmann & Zimmer 2016:2; Rentzsch 2018:23ff.). Finanzielle Probleme, die zunehmende Ökonomisierung, der Druck zur Professionalisierung und zur Anpassung an neue Aufgabenfelder, die Konkurrenz mit anderen Formen der Interessenvertretung, eine Erosion der traditionellen Mitgliedschaftsbasis vieler Organisationen im Zuge gesellschaftlicher Wandlungsprozesse und der Auflösung traditioneller Sozialmilieus und auch die Pluralisierung der Gesellschaft stellen unterschiedliche Herausforderungen für Organisationen dar (Evers & Zimmer 2010:328; Willems & von Winter 2007:26-33). Wie gehen Organisationen

unter diesen Bedingungen mit den migrationsbedingten Veränderungen der Gesellschaft um? In welchem Maß bündeln und artikulieren sie unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen? Wie – wenn überhaupt – verändern sie sich einerseits nach »innen«, im Hinblick auf Mitgliedschaft, Personal und Strukturen, und andererseits nach »außen«, als politische Interessenvertretung und als potentielle Akteure des gesellschaftlichen Wandels?

Im Mittelpunkt der Analysen dieses Buchs stehen Akteure, zu deren Zielsetzungen es gehört, gesellschaftlich gestaltend zu intervenieren, also politische (oder *advocacy*) Organisationen (Andrews & Edwards 2004; Hoebel 2012). Es wurden vier Organisationen ausgewählt, die nicht primär zu migrationsbezogenen Themen arbeiten, für deren Identität Differenz und Teilhabe aber konstitutiv sind, da sie bestimmte potenziell benachteiligte Bevölkerungsgruppen vertreten: die Gewerkschaft ver.di vertritt die Interessen von abhängig Beschäftigten im Dienstleistungssektor; die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. engagiert sich im Feld Behinderung und Inklusion insbesondere für die Interessen von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Angehörigen; der Lesben- und Schwulenverband LSVD tritt für die Interessen sexueller Minderheiten ein, und die Deutsche Aidshilfe e.V. ist im Feld der HIV-Prävention aktiv und vertritt die Interessen von Menschen mit HIV/Aids. Diese Organisationen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, sie spiegeln damit die Heterogenität des Feldes zivilgesellschaftlicher Organisationen wider. Aber es verbindet sie, so unsere Ausgangsvermutung, ihr differenzaffiner Charakter. Die vorgestellten Analysen fragen daher, ob die Sensibilität für eine Differenz und Benachteiligung auch für andere Differenzen – in diesem Fall migrationsbezogene – sensibilisiert, und ob formulierte Teilhabeansprüche die Komplexität migrantischer Lebenserfahrungen und Interessen berücksichtigen. Wir wollten zudem Aufschlüsse darüber gewinnen, welche Faktoren einen möglichen organisationalen Wandel anstoßen und welche diesen eher behindern. Ein Ausgangspunkt war die Annahme, dass zivilgesellschaftliche Organisationen nicht umstandslos mit (den häufiger untersuchten) Unternehmen oder Verwaltungen gleichgesetzt werden können, sondern organisationaler Wandel von unter Umständen spezifischen Eigenschaften solcher Organisationen beeinflusst wird. In diesem Sinne möchte das Projekt auch zur Weiterentwicklung sozialwissenschaftlicher Theorie beitragen. Gleichzeitig stellt dieses Buch für zivilgesellschaftliche Organisationen Erkenntnisse bereit, die helfen können, Wandlungsprozesse besser zu steuern und Strategien für mehr Offenheit und Partizipation zu entwickeln.

Das Forschungsprojekt ZOMiDi: Ausgangsüberlegungen

Das Forschungsprojekt ZOMiDi (Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderungen von Migration und Diversität: *Agents of Change*) wurde von 2018 bis 2021 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.¹ Drei Teilprojekte an der Ludwig-Maximilians-Universität München, der Humboldt-Universität in Berlin und dem Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften in Göttingen arbeiteten eng als Verbundprojekt zusammen. Die beteiligten Wissenschaftler:innen sind in diesem Band als Autor:innen vertreten. Die untersuchten Organisationen haben unsere Forschungen auf vielfältige Weise unterstützt, wofür wir uns ausdrücklich bedanken. Wir bedanken uns auch bei den Mitgliedern des Projektbeirats² für ihre Anregungen und Hinweise und bei Christina Patz und Gülay Yıldırım für die Unterstützung bei der Fertigstellung dieses Buches. Nachfolgend resümieren wir Ausschnitte des Forschungsstandes, Überlegungen und Annahmen, die den Hintergrund und Ausgangspunkt für unser Forschungsprojekt darstellten.

Migration als Herausforderung

Warum sollten Migrationsprozesse Wandel in zivilgesellschaftlichen Organisationen hervorrufen? Die letzten Jahrzehnte sind in Deutschland durch intensive Zuwanderung geprägt. In den 1990er Jahren führte der Zusammenbruch der sozialistischen Systeme Osteuropas zu einer umfangreichen Einwanderung vor allem sogenannter (Spät-)Aussiedler:innen aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Der Krieg im auseinanderbrechenden Jugoslawien zwang Hunderttausende zur Flucht, auch nach Deutschland. In Folge weiterer Arbeits-, Flucht- sowie Familienmigration u.a. aus Ländern der inzwischen erweiterten EU und schließlich aus den Krisengebieten Syrien, Irak und Afghanistan stieg die Zahl der eingewanderten Personen und ihrer Kinder weiter erheblich an. Die schon zuvor deutlich von Einwanderung geprägte Bundesrepublik wurde noch einmal diverser: Im Jahr 2020 waren fast 22 Millionen Menschen oder gut ein Viertel der Bevölkerung Deutschlands

1 BMBF Förderkennzeichen 01UM1809AY, 01UM1809BY, 01UM1809CY.

2 Mitglieder des Beirats waren Manuela Bojadžijev, Andrea D. Bührmann, Hans Hengelein, Nihat Öztürk, Rolf Rosenbrock, Gudrun Wansing und Annette Zimmer.

selbst eingewandert oder als Kinder von Eingewanderten in Deutschland geboren (Stat. Bundesamt 2021:58). Zivilgesellschaftliche Organisationen bewegen sich also in einem sozialen Umfeld, das sich dynamisch verändert.

Sofern sie neu eingewandert sind, kennen die Menschen die Organisationen der Aufnahmegerügschaft und ihre Angebote vielleicht noch nicht; sie haben möglicherweise Bedürfnisse, Ansprüche und Ziele, die die Organisationen bisher gar nicht aufgreifen, oder erfahren sprachliche Hürden, weil Kenntnisse der Sprache des Einwanderungslandes erst noch angeeignet werden müssen. Zivilgesellschaftliche Organisationen müssen entscheiden, ob sie die Eingewanderten vertreten, als Adressat:innen ansprechen und als Mitglieder oder Mitarbeiter:innen gewinnen wollen.

Migrant:innen und deren Nachkommen treten daneben immer wahrnehmbarer als eigenständige politische Akteure auf. Zivilgesellschaftliche Organisationen erleben also neue Akteure in ihrem Umfeld, die sie als Partner:innen oder auch Konkurrent:innen einstufen, die sie beachten oder ignorieren können. Im organisationalen Umfeld verändern sich unter Umständen wichtige Themen und Erwartungen durch das Auftreten solcher neuen Akteure. So wird zum Beispiel das Thema Rassismus auch deshalb immer drängender, da Betroffene energisch Maßnahmen einfordern.

Migration und deren Konsequenzen sind weiterhin immer wieder Gegenstand heftiger politischer Debatten. Zivilgesellschaftliche Akteure müssen entscheiden, ob sie in solche Prozesse eingreifen wollen und ob eigene Interessen berührt sind. Ergeben sich hier vielleicht auch Chancen, Bündnisse zu schließen und Profil zu gewinnen? Große öffentliche Debatten gab es in den vergangenen drei Jahrzehnten etwa Anfang der 1990er Jahre nach rassistischen Gewaltakten und im Streit um das Asylrecht, dann erneut um die 1999 beschlossene Reform des Staatsbürgerschaftsrechts und damit verbunden die Anerkennung der Einwanderungsrealität. Ab Mitte der 2000er Jahre wurde die Migrations- und Integrationspolitik wichtiger Gegenstand der politischen Debatte und Zuwanderung u.a. mit der Flüchtlingsmigration von 2015/16 immer mehr politische Realität. Die zunehmende Präsenz rechtspopulistischer und rechtsextremer Gruppen wurde zusätzlich vielfach als ein Grund für eine öffentliche Positionierung zivilgesellschaftlicher Akteure gegen Rassismus und Ausgrenzung aufgefasst.

Gefordert sind zivilgesellschaftliche Organisationen weiterhin, da vor allem ab etwa 2005 »Integration« nicht nur zu einer vorrangigen staatlichen, sondern auch einer breiteren gesellschaftlichen Aufgabe erklärt wurde. Große Organisationen gingen auf Vorschlag der Bundesregierung Selbstverpflich-

tungen ein, die Integration von Migrant:innen zu fördern. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege verpflichtete sich zum Beispiel, den Beitrag von Migrant:innen »als Mitgestalter verbandlichen und gesellschaftlichen Lebens« verstärkt zu fördern (Die Bundesregierung 2007:179). Wie breit wurden solche Appelle und Absichtserklärungen aufgegriffen und welche Konsequenzen hatten sie in unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Organisationen?

Träge Organisationen

Organisationen werden in der Forschung häufig als eher wenig wandlungsbereit, als träge beschrieben (Stainback et al. 2010). In der internationalen Forschung gibt es einige Arbeiten, die die Beharrungskraft von Strukturen, die Minderheiten benachteiligen, aufzeigen. Die Konzepte des »institutional racism« (Philipps 2011), der »gendered organisation« oder der »inequality regimes« (Acker 2006, 2012; Müller, Riegraf & Wilz 2013) verweisen auf komplexe Mechanismen der Reproduktion von Ungleichheiten und der Verteidigung von vorherrschenden Routinen und Privilegien. So hat Strolovitch (2006) in einer vielzitierten Studie die Voreingenommenheit aufgezeigt, mit der nationale Organisationen in den USA – obwohl sie marginalisierte Gruppen vertreten – die Interessen einer weißen Mitgliederschaft aus der Mittelschicht privilegieren. In einem kürzlich erschienenen Beitrag über die französische Frauenbewegung beschreibt Lépinard (2020), wie feministische Organisationen auf unterschiedliche »diskursive Repertoires« zurückgreifen, um intersektionale Ansätze abzuwehren und kritisiert, dass sie damit letztlich ihr »Weißsein« aufrechterhalten (Lépinard 2014:126, 129).

Dennoch bleibt der Forschungsstand insgesamt sehr lückenhaft. In Europa haben sich erst in den letzten Jahren vermehrt Studien mit Öffnungsprozessen für Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Polizei und Militär, Krankenhäusern oder Schulen (vgl. beispielhaft Apelt 2002; Bertossi & Prud'homme 2011; Martinez-Arino et al. 2015) und der öffentlichen Verwaltung beschäftigt (Bührmann & Schönwälder 2017; Ette et al. 2021; Lang 2019; Michalowski & Behrendt 2020). Einige Studien in Deutschland diskutieren Intentionen, Durchführung und Ergebnisse von Strategien der »interkulturellen Öffnung« (Kubisch 2008; Vanderheiden & Mayer 2014). Häufig standen bislang öffentliche Einrichtungen und Unternehmen im Mittelpunkt der Forschung, weniger noch zivilgesellschaftliche Akteure (vgl. aber die Forschung

zu Sportvereinen, z.B. Borggrefe & Cachay 2021). Als politische Organisationen wurden in einzelnen jüngeren Studien Parteien in den Blick genommen (Bloemraad & Schönwälder 2013; Volkert 2017). Über die Gewerkschaften bzw. die Inkorporation von Arbeitnehmer:innen mit Migrationsgeschichte in die betriebliche Interessenvertretung gibt es vereinzelte Erkenntnisse (vgl. zu Deutschland Böse & Pries 2017; Karakayali & Bouali 2021; Karakayali et al. 2016; Öztürk 2002). Insgesamt sind zivilgesellschaftliche Organisationen aber noch völlig unzureichend erforscht.

Bekannt ist mittlerweile, wie gering Personen mit Migrationsgeschichte in vielen Organisationen vertreten sind. So findet der ZiviZ-Survey, der 2017 über 6.300 zivilgesellschaftliche Organisationen in Deutschland befragte, dass der weit überwiegende Teil der Organisationen bezüglich seiner Mitglieder und Engagierten eher homogen ist und »Integrationsprozesse über Vereine und andere Organisationen der Zivilgesellschaft noch nicht in allen Bereichen besonders ausgeprägt« sind (Priemer et al. 2017:35). Demnach waren soziokulturell plurale Vereinsmitgliedschaften in jüngeren und großstädtischen Organisationsbereichen, die sich als Interessenvertreter, Akteure der politischen Willensbildung oder als Impulsgeber für sozialen Wandel verstehen, häufiger anzutreffen als in Traditionsvereinen und in Vereinen in ländlichen Regionen. Zugleich war es eher die Ausnahme als die Regel, dass sich Vereine und andere gemeinnützige Organisationen gezielt um Migrant:innen als Mitglieder bemühten.

Anstöße für Wandlungsprozesse

Bei einem insgesamt eher lückenhaften Kenntnisstand wissen wir bislang mehr über Beharrung und wenig inklusive Strukturen als über Faktoren, die einen Abbau ausgrenzender Verfahren und Strukturen befördern. Allerdings liegen in der neoinstitutionalistischen und organisationssoziologischen Forschung Hypothesen über solche Faktoren vor, an denen das hier vorgestellte Projekt anknüpfen konnte. Dobbin, Kim und Kalev (2011) haben in einer Studie zur Umsetzung von affirmative-action Programmen in US-amerikanischen Unternehmen Erkenntnisse der institutionalistischen Organisationsforschung über potentielle Determinanten des Wandels gebündelt. Demnach hängt die Öffnung von Organisationen für teilhabeorientierte Veränderungen von vier Faktoren ab, nämlich äußerem Druck, internen Befürworter:innen eines solchen Wandels, funktionellen Erfordernissen der

Organisation selbst und einer organisationalen Kultur des Wandels (»external pressure, internal advocates, functional demand, and corporate culture«) (Dobbin, Kim & Kalev 2011:387; detaillierter Schönwälder et al. i.E.).

Zivilgesellschaftliche Organisationen unterscheiden sich in wichtigen Aspekten von Unternehmen und Verwaltungen – auf die sich die bisher vorliegende Forschung überwiegend bezieht. Entscheidungsprozesse und die Implementation von Veränderungen sind in zivilgesellschaftlichen Organisationen weniger hierarchisch strukturiert. Gewählte Gremien und regionale Untergliederungen bzw. Mitgliedsverbände wirken in komplexen Prozessen zusammen. Die Mitgliedschaft in zivilgesellschaftlichen Organisationen ist freiwillig (soweit es sich nicht um Beschäftigte der Organisation handelt), und die Organisationen binden Mitglieder nicht über Lohnzahlungen, sondern über Überzeugungen und Interessen (Horch 1983; Kühl 2020:9,21-43). Spezifische Werteorientierungen sind bedeutsam für die Mitarbeit in der Organisation und die Organisationsidentität (Bökle & Schönwälder 2021; Kirchner 2015; Zimmer & Hallmann 2016). Darüber hinaus sind zivilgesellschaftliche Organisationen – anders als z.B. öffentliche Verwaltungen – nicht verpflichtet, die Bevölkerung umfassend anzusprechen. Sie entscheiden selbst über ihre Zielgruppen. Migrant:innen können, müssen aber nicht als Zielgruppe oder relevante Akteure wahrgenommen werden; die Organisation kann sich für diese Gruppen öffnen oder z.B. davon ausgehen, dass sie eigene Organisationen gründen. Die Dynamik des Wandels kann sich daher deutlich unterscheiden und es stellt sich in besonderer Weise die Frage, wie und unter welchen Bedingungen sich durch Migration nicht nur die Migrant:innen verändern, sondern auch die zivilgesellschaftlichen Institutionen der Aufnahmegerüesellschaft.

Das methodische Vorgehen

Das methodische Vorgehen der in diesem Band vorgestellten Studien beinhaltete umfangreiche Dokumentenanalysen, qualitative Interviews³ mit aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter:innen sowie ehrenamtlich engagierten

³ Bei Zitaten aus dem Datenmaterial kommen folgende Kürzel zur Anwendung: Interview (Int), Gruppendiskussion (GD), Feldnotiz (FN), Transkript (TS). Runde Klammern mit drei Punkten (...) zeigen Auslassungen an. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Zitate sprachlich leicht geäglietet.

Personen, Gruppengespräche und Mapping-Workshops⁴ sowie teilnehmende Beobachtungen in den Organisationen. Der Forschungsprozess und das umfangreiche Material, das generiert wurde, war von unterschiedlichen Feldzugängen geprägt. Während einige Mitglieder des Forschungsteams ihre jeweiligen Felder gut kannten und an langjährige Arbeits- und Vertrauensbeziehungen anschließen konnten, waren andere in den Feldern und Organisationen ganz neu. Beides, sowohl Insider- als auch Outsider-Positionierungen von Forschenden haben Vor- und Nachteile (Berger 2015). Im Team wurden diese verschiedenen Positionierungen soweit wie möglich produktiv verbunden und stets auch alternative Deutungen mitdiskutiert. Methodische und forschungsethische Herausforderungen der qualitativen Organisationsforschung, wie beispielsweise Fragen zur Bedeutung von Schweigen oder auch der Umgang mit Daten zu organisationsinternen Kontroversen und sensiblen Aspekten, die einzelnen Mitgliedern der Organisation oder der Reputation der Organisation als Ganzes schaden könnten, wurden aktiv bearbeitet und teilweise auch mit Schlüsselpersonen im Feld diskutiert (von Unger 2020, 2021).

Im Verbundprojekt haben Forschende zusammengearbeitet, die unterschiedlichen akademischen Feldern und Disziplinen angehören. Entsprechend divers waren auch die Arbeitsstile im Umgang mit den empirischen Daten. Insgesamt haben wir uns auf einen methodenpluralen, interpretativen Forschungsstil verständigt, der sich um eine größtmögliche Offenheit für und gleichzeitig eine kritisch-analytische Distanz zu den Deutungen des Feldes bemüht und sich mal mehr, mal weniger an den Prämissen und methodischen Verfahren der Grounded Theory Methodologie (Breuer, Dieris & Muckel 2019; Strübing 2014) orientierte. Es wurden verschiedene Lesarten des Materials eruiert, im Verbundprojekt diskutiert und auch latente Sinngehalte in Erwägung gezogen. Insgesamt war das Ziel, basierend auf dem

4 Mapping-Workshops waren moderierte Treffen, die mit Mitarbeiter:innen und Leitungskräften der Organisationen stattfanden, um das organisationale Feld (Wooten & Hoffman 2016) zu visualisieren. Ursprünglich waren Kartierungen von sozialen Welten und Arenen (Clarke, Fries & Washburn 2018) geplant; dieses Vorhaben wurde jedoch angepasst und ein maßgeschneidertes Verfahren entwickelt, um das jeweilige organisationale Feld gemeinsam mit den teilnehmenden Organisationen in einem Diskussionsprozess zu kartieren. Namen von wichtigen Partner:innen und Alliierten, aber auch Gegenspieler:innen im organisationalen Feld wurden dabei auf Moderationskarten geschrieben, an Pinnwänden für alle sichtbar befestigt und nach verschiedenen (für die Organisation relevanten) Kriterien geordnet und diskutiert.

Material und in Auseinandersetzung mit den Selbstdeutungen des Feldes neue Sichtweisen zu entwickeln und dabei wissenschaftliche Debatten, Befunde und Konzepte theoretisch sensibilisierend zu nutzen.

Ausgewählte Befunde

Vier Kernkapitel dieses Buchs stellen im Folgenden eine Organisation für die Rechte von Menschen mit einer Behinderung, eine Organisation für die Interessen von Menschen mit HIV/Aids, eine Schwulen- und Lesbenorganisation und eine Gewerkschaft vor. Die Darstellungen des organisationalen Wandels sind detailliert, reich an und nah am empirischen Material. In vier weiteren Kapiteln geht das Buch dann lokalen Entwicklungen nach: Vorgestellt werden ein Beispiel der Organisierung von queeren Geflüchteten und der Fall einer lokalen Aidshilfe im Spannungsfeld zwischen Prämissen der Selbsthilfe und Sozialen Arbeit. Mithilfe einer Befragung von lokalen Mitgliedsorganisationen wird die Umsetzung von Ansätzen der Interkulturellen Öffnung diskutiert, und ein Beitrag analysiert den Stellenwert von Migrant:innen in der gewerkschaftlichen Erschließungsarbeit im Rahmen einer Mitgliederwerbekampagne. Ein kurzes Schlusskapitel greift Stimmen aus der Zivilgesellschaft auf, die auf erste Ergebnisse dieser Forschung reagieren, darunter kurze Stellungnahmen von zwei der vier teilnehmenden Organisationen.

Als das Forschungsprojekt Ende der 2010er Jahre begann, waren Migration und die migrationsbedingte Diversität der Gesellschaft in unterschiedlichem Maß Thema und Gegenstand von Auseinandersetzungen in den vier hier untersuchten Organisationen. Wie Albrecht und Karakayali (2022) zeigen, übernahm die 2001 neu gegründete Gewerkschaft ver.di von den Vorgängergewerkschaften die Haltung, dass alle Beschäftigten, ungeachtet ihrer Herkunft, dazu gehörten. Eigene Arbeitskreise »ausländischer Arbeitnehmer« waren bereits in den Vorgängergewerkschaften erstritten worden und signalisieren, dass es Auseinandersetzungen mit den besonderen Interessen und Lebenslagen von Migrant:innen und daraus folgende innerorganisatorische Konsequenzen gegeben hatte. Für die Bundesvereinigung Lebenshilfe dagegen war, wie Baykara-Krumme und Rau (2022) in diesem Band darlegen, Migration noch ein recht neues Thema, für das die Organisation lange keinen besonderen Handlungsbedarf gesehen hatte. Bei der Deutschen Aidshilfe (DAH) wiederum waren, so von Unger und Kostimpas (2022), Migrant:innen zwar sehr früh in Solidaritätsbekundungen präsent (vgl. auch Kostimpas &

von Unger 2021), aber erst zeitverzögert auch als reale Personen und Mitarbeitende in der Organisation. Ähnliches gilt auch für den Schwulenverband SVD, den späteren LSVD (Schönwälder & Bökle 2022).

In allen vier Organisationen gab es im zentralen Untersuchungszeitraum zwischen 1990 und 2020 Veränderungen im Umgang mit dem Thema Migration und der Präsenz von Personen mit Migrationsgeschichte. Aber sowohl in der Art als auch im zeitlichen Verlauf des jeweiligen organisationalen Wandels identifizieren die Kapitel dieses Buchs große Differenzen. Zivilgesellschaftliche Organisationen folgen ihren eigenen Dynamiken, und migrationspolitische Debatten oder Richtungswechsel in der nationalen Migrationspolitik haben nicht automatisch Reaktionen der zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Folge. Gezeigt wird in den Analysen, wie z.B. Debatten über Flucht und Asyl oder gesellschaftlichen Rassismus unterschiedliche Resonanz in zivilgesellschaftlichen Organisationen finden und warum dies so ist.

Alle vier Organisationen sind heute in migrationspolitischen Fragen engagiert. Zum Teil ist dies eher neu, zum Teil schon jahrzehntelange Praxis. 2015 etwa engagierten sich alle vier Organisationen für die Aufnahme Geflüchteter und kritisierten restriktive Tendenzen der deutschen Asylpolitik sowie rechtspopulistische und rassistische Positionen. Heute vertreten alle vier Organisationen mit unterschiedlicher Intensität Positionen und Anliegen, die sich aus dem Rechtsstatus insbesondere von Geflüchteten ergeben (Zugang zu Sozialeistungen, Schutzbedürfnisse). Besonders früh wurden im Hinblick auf den weiteren Kreis eingewanderter Menschen auch sprachliche Barrieren anerkannt und Publikationen in Übersetzung zur Verfügung gestellt. Weniger eindeutig ist die Haltung der Organisationen zur Situation länger ansässiger Personen mit familiärer Migrationsgeschichte. Intergenerational weitergegebene Benachteiligungen werden ebenso wie Diskriminierungen und Rassismus von der Gewerkschaft ver.di, der Deutschen Aidshilfe und dem Lesben- und Schwulenverband thematisiert, aber diese Themen werden nicht von allen Organisationen in gleichem Maß zum Gegenstand aktiver Politik gemacht.

Alle vier Organisationen nehmen inklusive Positionen ein. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, aber charakteristisch für die hier untersuchten Beispiele und wohl auch Ausdruck der Tatsache, dass sie selbst für die Rechte gesellschaftlich Benachteiligter eintreten. Zivilgesellschaftliche Organisationen wollen dabei nicht per se einen Querschnitt der Gesellschaft abbilden. In Interessenorganisationen organisieren sich vielmehr Menschen, die gemeinsam bestimmte Interessen vertreten wollen. Sie sehen es nicht immer als ein

Problem, wenn diese Mitglieder dann nicht die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln. Auch hier zeigen die Kapitel dieses Buchs auf, wie entsprechende Diskussionen in den hier untersuchten Organisationen verliefen und welche Konsequenzen für organisationales Handeln dies hatte. Von den untersuchten Organisationen hat sich nur die Deutsche Aidshilfe bislang mithilfe von organisationsinternen Studien und Erhebungen damit beschäftigt, in welchem Maß sie Menschen mit Migrationsgeschichte erreicht. In den anderen Organisationen finden allenfalls am Rande und ohne entsprechende Datengrundlagen Diskussionen darüber statt, ob die Organisationen Zugewanderte angemessen erreichen und ob Barrieren dafür eher bei sich selbst oder aber bei den Migrant:innen zu sehen sind.

Dabei finden in den Organisationen auch Gespräche darüber statt, ob bestimmte Gruppen gezielt angesprochen werden sollen oder ob so Widerstände gegen eine vermeintliche »Sonderbehandlung« bestimmter Personengruppen provoziert würden. Zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich migrationsbedingtem Wandel stellen, fragen sich, ob Migrant:innen besondere Anliegen und Interessen haben und, wenn ja, ob diese von der zivilgesellschaftlichen Organisation vertreten werden sollten. Was sind hier die richtigen Formen? Wer kann und sollte für Migrant:inneninteressen sprechen? Ist es angebracht, besondere Angebote für diese Personengruppe zu machen oder sollten Migrant:innen wie die nichtmigrantische Bevölkerung angesprochen werden? Während für die (zunächst) schwulen Organisationen Aidshilfe und den Lesben- und Schwulenverband besondere Anliegen der per Rechtsstatus ausgegrenzten ausländischen Migrant:innen offensichtlich waren, tat sich die Bundesvereinigung Lebenshilfe lange schwer, besondere Anliegen und Bedürfnisse anzuerkennen und systematisch aufzunehmen. Die Gewerkschaft ver.di betont traditionell gemeinsame Anliegen der abhängig Beschäftigten. Die Deutsche Aidshilfe (DAH) erkannte zwar besondere Probleme, diskutierte aber zunächst, ob diese von Migrant:innenorganisationen – und nicht der DAH – bearbeitet werden sollten.

Unterschiedlich ist auch der Stellenwert migrationspolitischen Engagements in der Tätigkeit der vier zivilgesellschaftlichen Organisationen. Dieser Fokus ist wichtiger für den Lesben- und Schwulenverband und die Deutsche Aidshilfe als für die Gewerkschaft ver.di und die Organisation für Menschen mit einer geistigen Behinderung, die Bundesvereinigung Lebenshilfe. Zum Teil war und ist das Engagement in diesem Bereich abhängig von externen Fördermitteln für befristete Projekte; dies bedeutet Diskontinuität und inhaltliche Abhängigkeiten von Förderschwerpunkten und Interessen der Geld-

geber. Zudem haben nur drei der vier Organisationen Strukturen geschaffen, die eine kontinuierliche Bearbeitung des Themas Migration durch hauptverantwortliche Mitarbeiter:innen sichern. In Hinblick auf strukturelle Veränderungen in den Organisationen wurden bei der Gewerkschaft ver.di, der Deutschen Aidshilfe und der Bundesvereinigung Lebenshilfe Konzepte der »interkulturellen Öffnung« diskutiert, aber nicht systematisch weiterverfolgt. Angesichts vielfältiger anderer Herausforderungen genießt das Anliegen einer interkulturellen Öffnung (oder verwandte Ziele) keine Priorität.

Welche Faktoren erwiesen sich als besonders einflussreich für organisationalen Wandel, für eine Offenheit gegenüber migrantischen Interessen und für Prozesse der internen Diversifizierung? Die Kapitel dieses Buchs bestätigen zum Teil Annahmen der institutionalistischen Organisationsforschung, verweisen aber auch auf Besonderheiten zivilgesellschaftlicher Organisationen. Gerade für politische Interessenorganisationen (im Unterschied etwa zu Unternehmen) ist die Interaktion mit staatlichen und anderen politischen Akteuren, deren Handeln sie beeinflussen wollen, zentral (Rucht 2002; Simsas 2013). Gleichzeitig müssen solche Organisationen, gerade wenn sie Mitgliederorganisationen sind, immer auch nach Innen sehen. Sie müssen ihre Mitglieder binden, immer wieder überzeugen und deren Interessen vertreten. Die »logic of influence« und die »logic of membership« müssen, wie Schmitter und Streeck (1999) es bezogen auf Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften formulierten, ausbalanciert werden. Interessenorganisationen sind zudem heute häufig auch Träger sozialer Dienstleistungsangebote. In dieser Rolle ähneln sie Unternehmen und Wohlfahrtsorganisationen; organisatorische Dynamiken werden komplexer. Die Kapitel von Kostimpas und Schönwolff (2022) zu einer lokalen Aidshilfe und von Baykara-Krumme (2022) zu lokalen Lebenshilfen beleuchten Konsequenzen dieses Nebeneinanders von Interessenorganisation und Dienstleistungen der Sozialen Arbeit. Strukturen, die Entscheidungen und Handeln zivilgesellschaftlicher Organisationen prägen, unterscheiden sich von den Hierarchien der meisten Unternehmen und Verwaltungen. Für Mitgliederbindung und politisches Handeln spielt das Selbstverständnis der Interessenorganisationen eine wichtige Rolle. Von Unger und Kostimpas (2022) zeigen etwa, wie entscheidend in der Deutschen Aidshilfe das Selbstverständnis als Organisation von unterprivilegierten Gruppen und als Raum für Selbstorganisation und Selbsthilfe Betroffener war. Im Lesben- und Schwulenverband stellte das Selbstverständnis als Bürgerrechtsorganisation einen Kompass in Konflikten um die migrationspolitische Ausrichtung dar (Bökle & Schönwälder 2021; allgemein Kirchner 2015). Offen für Diffe-

renz sind Organisationen eher, wenn ihr Selbstverständnis zum Beispiel als Teil einer Allianz für Bürgerrechte wie beim Lesben- und Schwulenverband oder als Allianz der potentiell Stigmatisierten wie bei der Deutschen Aidshilfe (Kostimpas & von Unger 2021) Pluralität beinhaltet, während ein Selbstverständnis, das Einheit und Gemeinsamkeit betont, einer Anerkennung von Differenz eher entgegensteht. Letzteres begünstigt eine Inklusion ohne markierte Differenz, vielleicht auch eine Vernachlässigung besonderer Anliegen, wie das Beispiel der Bundesvereinigung Lebenshilfe mit ihrem Leitbild von Vielfalt als Normalfall (»Es ist normal verschieden zu sein«) zeigt (Baykara-Krumme & Rau 2022). Wie eine solche Vernachlässigung besonderer Interessen vermieden werden kann, ist etwa in einer traditionell die Einheit der Arbeitnehmer:innen betonenden Gewerkschaft umkämpft. In ihrem Beitrag untersuchen Karakayali und Kern (2022) diesen Zwiespalt am Beispiel der Umsetzung neuer Konzepte der Mitgliederrekrutierung bei ver.di. Diese Konzepte beruhen auf Aktivierung und Partizipation der Beschäftigten und finden zugleich oftmals in Sektoren Anwendung, die durch migrantische Belegschaften geprägt sind. Während die besonderen Lebenslagen der Migrant:innen in solchen Rekrutierungskampagnen durchaus berücksichtigt werden, ist die Frage, welchen Platz die so neu gewonnenen Mitglieder in den Strukturen der Gewerkschaft haben werden, noch weitgehend ungeklärt. Das Kapitel von Bökle (2022) zeigt, dass semi-autonome Gruppen innerhalb der Organisationen, in ihrem Fall eine projektförmig organisierte Gruppe von queeren Geflüchteten beim Lesben- und Schwulenverband, eine Form der partiellen Inklusion eröffnen und politische Interessenvertretung unterstützen können, diese Form der Einbeziehung und die damit einhergehenden Handlungsoptionen aber auch begrenzt sind.

Wie oben angedeutet, entwickelten sich die zivilgesellschaftlichen Organisationen viel loser gekoppelt an die großen gesellschaftlichen Debatten und Verschiebungen als von uns erwartet. Deren Bedeutung, dies zeigen die Kapitel dieses Buchs auf, wird jeweils vermittelt durch die verschiedenen organisationalen Felder (zum Begriff Wooten & Hoffman 2016). Aus der Perspektive des soziologischen Institutionalismus ist das »organisationale Feld« ein entscheidender Faktor des Wandels. Akteure können durch Gesetze und andre bindende Regeln zu Anpassungen gezwungen werden, sie tendieren aber auch dazu, sich an vorherrschende Normen im Feld anzupassen, um ihre Legitimität zu erhöhen (Deephouse et al. 2016; Meyer 2008) oder dazu, Beispiele anderer Akteure im Feld zu folgen. Welche Bedeutung etwa einflussreiche Normen haben können, illustrieren die folgenden Kapitel anhand verschiede-

ner Beispiele. In der Schwulen- und Lesbenbewegung war schon vor 1990 heftig über »weiße« Privilegien, Ausschlüsse und Rassismus debattiert worden. Schönwälder und Bökle (2022) zeigen in ihrem Beitrag, wie diese Themen für eine Lesben- und Schwulenorganisation brisant bleiben und diese ihre Position sucht. In der als de-facto Schwulenorganisation gestarteten Deutschen Aidshilfe (von Unger & Kostimpas 2022) war und ist die Sensibilität für Formen des Rassismus stark verankert. Im organisationalen Feld der Lebenshilfe dagegen, vor allem der Interessenvertretung von und für Menschen mit einer Behinderung und deren Familien, spielten solche Themen lange keine Rolle, finden auch heute noch wenig Beachtung, was die späte Adressierung des Themas durch diese Organisation miterklären kann (vgl. Baykara-Krumme & Rau, 2022b). Hier ergaben sich schließlich wesentliche Anstöße für eine migrationspolitische Positionierung aus der Reorientierung der Politik der Bundesregierung. Als diese »Integration« zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe erklärte, wurde es für große sozialpolitische Organisationen zunehmend problematisch, abseits zu stehen. Eine aktive Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Herausforderungen wurde im organisationalen Feld der Verbände angestoßen, der sich die Bundesvereinigung Lebenshilfe anschloss (Baykara-Krumme & Rau 2022).

Auch ihre »funktionalen Erfordernisse«, also die für Existenz und alltägliche Arbeit wesentlichen Bedingungen, wie bei den hier untersuchten Organisationen beispielsweise die Mitgliederbasis, motivieren Organisationen zu handeln und sich zu wandeln. Mitgliederwerbung kann in einer diversen Gesellschaft schwierig werden, wenn ignoriert wird, dass Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten vielleicht unterschiedlich angesprochen werden sollten. Mitgliedergewinnung ist ein funktionales Erfordernis von Organisationen, die sich auf das Engagement und die finanziellen Mittel individueller Mitglieder stützen. Gleichzeitig sind solche zielgruppenspezifischen Maßnahmen nicht unumstritten, wie Albrecht und Karakayali (2022) und Karakayali und Kern (2022) zeigen, und – wie erwähnt – fehlen vielen Organisationen sowohl Analysen der eigenen Mitgliedschaft und der Bedürfnisse potentieller Mitglieder als auch fundierte Handlungskonzepte.

Druck im Innern der Organisationen, durch migrantische Mitglieder oder Beschäftigte und deren Unterstützer:innen, spielt in den hier untersuchten Organisationen bislang nur zum Teil eine wichtige Rolle. Ein Grund dafür wird sein, dass eine gewisse zahlenmäßige migrantische Präsenz und Repräsentation in den Organisationsstrukturen Voraussetzung für einflussreiche interne Anstöße des Wandels sind, die bisher nur in einigen Organisationen,

wie der Gewerkschaft ver.di, zu konstatieren ist. So stellt der Beitrag von Albrecht und Karakayali (2022) in der Gewerkschaft eine gut organisierte, in den Strukturen verankerte Vertretung migrantischer Anliegen vor, die vernehmbar mehr Präsenz und Mitsprache einfordert. Auch in den Kapiteln über die Deutsche Aidshilfe (von Unger & Kostimpas 2022) und den Schwulen- und Lesbenverband (Schönwälder & Bökle 2022) werden Netzwerke migrantischer Akteure und die aktive Rolle von Persönlichkeiten mit Migrationsgeschichte beschrieben. Ein Selbsthilfennetzwerk HIV-positiver Migrant:innen war in der Deutschen Aidshilfe entscheidend dafür, dass die Organisation Migrant:innen in ihr Selbstbild und ihren Aufgabenbereich inkludierte. Bökle (2022) stellt in ihrem Beitrag ein Netzwerk queerer Geflüchteter vor, das als semi-autonome Gruppe beim Lesben- und Schwulenverband durch eine externe Projektförderung unterstützt wird. Durch die Projektmitarbeiterin wird (temporär) eine Repräsentation dieser Gruppe in der Personalstruktur der Organisation ermöglicht. Alle Kapitel zeigen gleichzeitig, wie gering vertreten vor allem in Vorständen und unter den Beschäftigten, meist auch in der Mitgliedschaft, Menschen mit Migrationserfahrungen noch sind. Eine institutionalisierte Vertretung ihrer Interessen erscheint entscheidend für eine kontinuierliche Präsenz der Anliegen gerade unterprivilegierter Gruppen. Damit Migrant:innen als Gruppe innerhalb von Organisationen wirkmächtig werden können, bedarf es der »kritischen Masse«, also einer ausreichenden Zahl unter Mitgliedern und Beschäftigten sowie der Gelegenheiten zur Vernetzung.

Schlussbemerkung

Ein aktives Werben um migrantische Mitglieder und Aufmerksamkeit für deren gleichberechtigten Einfluss in der Organisation sind keine Selbstverständlichkeiten; Prozesse des Wandels müssen angeschoben und Trägheiten überwunden werden. Engagement in Migrationsfragen und eine aktive Einbeziehung von Eingewanderten und ihren Nachkommen sind dann wahrscheinlicher, wenn dies den Organisationsinteressen entspricht und externe Erwartungen an die Organisation gerichtet werden. (Sinkende) Mitgliederzahlen sind ein starkes Argument dafür, neue Mitgliedergruppen zu werben und möglicherweise bestehende Barrieren zu beseitigen. Darüber hinaus befinden sich zivilgesellschaftliche Organisationen immer in einem Austausch mit anderen Akteuren, sie wollen diese beeinflussen (z.B. Regierungen, Parla-

mente) oder Bündnisse schließen. Damit dies gelingt, brauchen sie deren Anerkennung. Werden in einem solchen organisationalen Umfeld die Förderung migrantischer Teilhabe, die Bekämpfung von Rassismus oder auch interkulturelle Öffnung zur Norm, dann neigen die Organisationen zur Anpassung und zur Übernahme entsprechender Schritte.

Sind differenzaffine Organisationen besonders offen für die Berücksichtigung weiterer Differenzen? Allgemein wird diese Frage in unseren Analysen positiv beantwortet. Engagement für Benachteiligte macht sensibel für Ausgrenzungen, alle vier zivilgesellschaftlichen Organisationen befürworten eine inklusive Gesellschaft. Wie schwer und manchmal umkämpft es dann aber ist, tatsächlich unterschiedliche Bevölkerungsgruppen anzusprechen, innerhalb der Organisation gleiche Rechte und Repräsentation herzustellen und intersektional Interessen zu vertreten, illustrieren die Kapitel dieses Buchs.

Literatur

- Acker, Joan (2006): Inequality regimes: gender, class and race in organizations. *Gender & Society* 20 (4): S. 441-464.
- Acker, Joan (2012): Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (3): S. 214-224.
- Albrecht, Yvonne; Karakayali, Serhat (2021): Vielfalt als Herausforderung organisationaler Einheit? Konflikte um die Repräsentation von Migration. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.) *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*.
[https://publikationen.sozиologie.de/index.php/kongressband_2020/issue/vie w/54.](https://publikationen.sozиologie.de/index.php/kongressband_2020/issue/view/54)
- Albrecht, Yvonne; Karakayali, Serhat (2022): Migrantische Repräsentation und Partizipation in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Andrews, Kenneth; Edwards, Bob (2004): Advocacy Organisations in the U.S. Political Process. *Annual Review of Sociology* 30: S. 479-506.
- Apelt, Maja (2002): Die Integration der Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen. *Soziale Welt* 53 (3): S. 325-343.

- Baykara-Krumme, Helen; Rau, Vanessa (2022): Dynamische Zeiten – zögerlicher Wandel: Migrationsbezogene Vielfalt in der Lebenshilfe. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Baykara-Krumme, Helen (2022): Migrationsbezogene Öffnung vor Ort. Ergebnisse einer Befragung in den lokalen Lebenshilfen. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Berger, Roni (2015): Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Inquiry* 15 (2): S. 219-234.
- Bertossi, Christophe; Prud'homme, Dorothée (2011): ›Diversity in hospitals: social identities and discriminations. Ifri. www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/synthesesduk.pdf.
- Bloemraad, Irene; Schönwälder, Karen (guest-editors) (2013): What diversity in European parliaments? The representation of immigrant-origin minorities in Western Europe. *Symposium. West European Politics* 36 (3).
- Bökle, Sanja (2022): Migrantische Gruppen als Lösung des Repräsentationsproblems? Das Beispiel queerer Geflüchteter im LSVD. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Bökle, Sanja; Schönwälder, Karen (2021): Macht Minderheitenstatus differenziell? Das Beispiel einer schwul-lesbischen Organisation in Deutschland. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.) *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. https://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2020/issue/view/54.
- Borggrefe, Carmen; Cachay, Klaus (2021): Interkulturelle Öffnung von Sportvereinen – Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. *Sport und Gesellschaft* 18 (2): S. 157-186.
- Böse, Katrina; Pries, Ludger (2017): *Der Umgang von Gewerkschaften mit Diversität am Beispiel von Alter, Migration und Geschlecht. Gestaltungsspielräume und Möglichkeiten der Einflussnahme – eine Literaturstudie*. Hans-Böckler-Stiftung Working Paper Forschungsförderung 042. Düsseldorf.
- Breuer, Franz; Muckel, Petra; Dieris, Barbara (2019): *Reflexive Grounded Theory: Eine Einführung in die Forschungspraxis*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

- Bührmann, Andrea; Schönwälde, Karen (2017): Public organisations and diversity: approaches to an under-researched topic. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (10): S. 1635-1643.
- Clarke, Adele E.; Friese, Carrie; Washburn, Rachel S. (2018): *Situational Analysis. Grounded Theory after the interpretative turn.* 2. Auflage. Los Angeles u.a.: Sage.
- Deephouse, David L.; Bundy, Jonathan; Tost, Leigh P.; Suchman, Mark (2016): *Organizational Legitimacy: Six Key Questions.* University of Alberta School of Business Research Paper No. 2016-901.
- Die Bundesregierung (2007): *Der Nationale Integrationsplan: Neue Wege, neue Chancen.* Berlin.
- Dobbin, Frank; Kim, Soohan; Kalle, Alexandra (2011): You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs. *American Sociological Review* 76 (3): S. 386-411.
- Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (2021): *Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung. Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität.* Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 55. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Evers, Adalbert; Zimmer, Annette (2010): Third Sector Organizations as Service Providers and Elements of Social and Political Integration. In: dies. (Hg.) *Third Sector Organizations Facing Turbulent Environments.* Baden-Baden: Nomos, S. 317-334.
- Hallmann, Thorsten; Zimmer, Annette (2016): Einführung: Historische, empirische und theoretische Perspektiven, In: dies. (Hg.) *Nonprofit Organisationen vor neuen Herausforderungen.* Wiesbaden: Springer, S. 1-12.
- Hoebel, Thomas (2012): Politische Organisationen. In: Apelt, Maja; Tacke, Veronika (Hg.) *Handbuch Organisationstypen.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 63-90.
- Horch, Heinz-Dieter (1983): *Strukturbesonderheiten freiwilliger Vereinigungen. Analyse und Untersuchung einer alternativen Form menschlichen Zusammenarbeitens.* Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Karakayali, Serhat; Bouali, Celia (2021): *Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung.* Hans-Böckler-Stiftung Working Paper Forschungsförderung 228. Düsseldorf.
- Karakayali, Serhat; Foroutan, Naika; Giesecke, Johannes (2016): *Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall.* Berlin: Humboldt-Universität.
- Karakayali, Serhat; Kern, Annemarie (2022): Gewerkschaftliches Organizing – ein Beitrag zum Wandel der Organisationskultur? Migrant:innen als Ziel-

- gruppe der Mitgliederwerbung bei ver.di. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Kirchner, Stefan (2015): Organisationsidentität und Unsicherheit. In: Apelt, Maja; Senge, Konstanze (Hg.) *Organisation und Unsicherheit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 69-85.
- Kostimpas, Dimitra; Schönwolff, Michael (2022): Zwischen Sozialer Arbeit, Lebensweltnähe und Selbsthilfe. Migrant:innen in der lokalen Aidshilfe. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Kostimpas, Dimitra; von Unger, Hella (2021): Wer gehörte zur »Allianz der Schmuddelkinder«? Ein- und Ausschlüsse von Migrant*innen in HIV-Organisationen. In: Blättel-Mink, Birgit (Hg.) *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*. https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2020/issue/e/view/54.
- Kubisch, Sonja (2008): *Habituelle Konstruktion sozialer Differenz. Eine rekonstruktive Studie am Beispiel von Organisationen der freien Wohlfahrtspflege*. Wiesbaden: Springer.
- Kühl, Stefan (2020): *Organisationen. Eine sehr kurze Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lang; Christine (2019): *Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen. Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lépinard, Éléonore (2014): Impossible Intersectionality? French Feminists and the Struggle for Inclusion. *Politics and Gender*, 10 (1): S. 124-130.
- Lépinard, Éléonore (2020): Feminist whiteness: resisting intersectionality in France. In: Evans, Elizabeth; Lépinard, Éléonore (Hg.) *Intersectionality in Feminist and Queer Movements. Confronting Privileges*. New York: Routledge, S. 183-201.
- Martinez-Ariño, Julia; García-Romeral, Gloria; Ubasart-González, Gemma; Grieria, Mar (2015): Demonopolisation and Dislocation: (Re-)negotiating the place and role of religion in Spanish prisons. *Social Compass* 62 (1): S. 3-21.
- Meyer, John W. (2008): Reflections on Institutional Theories of Organizations. In: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Kerstin; Sudaby, Roy

- (Hg.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London u.a.: Sage Publications, S. 790-809.
- Michałowski, Ines; Behrendt, Max (2020): The Accommodation of Muslim Body Practices in German Public Swimming Pools. *Ethnic and Racial Studies* online first: S. 1-19.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia Marlene (Hg.) (2013): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Öztürk, Nihat (2002): Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und den Gewerkschaften – Das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall. In: Treichler, Andreas (Hg.) *Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 295-309.
- Phillips, Coretta (2011): Institutional racism and ethnic inequalities: an expanded multilevel framework. *Journal of Social Policy* 40 (1): S. 173-192.
- Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): ZiviZ-Survey 2017. *Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken*. ZiviZ im Stifterverband (Hg.). Berlin.
- Priller, Eckhard; Zimmer, Annette (2003): Dritte-Sektor-Organisationen zwischen »Markt« und »Mission«. In: Gosewinkel, Dieter; Kocka, Jürgen; Rucht, Dieter (Hg.) *Zivilgesellschaft: Bedingungen, Pfade, Abwege*. WZB-Jahrbuch, Berlin: edition sigma, S. 105-127.
- Rentzsch, Christina (2018): *Strategien zivilgesellschaftlicher Organisationen im Umgang mit Veränderungen. Zwischen Pragmatismus und Idealismus*. Wiesbaden: Springer VS.
- Rucht, Dieter (2002): *Anstöße für den Wandel – Soziale Bewegungen im 21. Jahrhundert*. Lecture at founding event of »Die Bewegungsstiftung«. Berlin: WZB. https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/ruchto2_vortrag_wandel.pdf.
- Schmitter, Philippe C.; Streeck, Wolfgang (1999): The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies. *MPIfG Discussion Paper* 99/1. Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Köln. www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp99-1.pdf.
- Schönwälder, Karen; Bökle, Sanja (2022): Widersprüchliche Offenheit. Migration und organisationaler Wandel im LSVD, 1990-2020. In: von Unger, Hella, Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.

- Schönwälder, Karen; Baykara-Krumme, Helen; Bökle, Sanja; Rau, Vanessa (i.E.): The reluctant adaption of civil society organisations to migration and societal diversification. Unveröff. Manuskript.
- Simsa, Ruth (2013): Protest ohne Organisationen? *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 26 (4): S. 6-13.
- Stainback, Kevin; Tomaskovic-Devey, Donald; Skaggs, Sheryl (2010): Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual Review of Sociology* 36: S. 225-247.
- Strolovitch, Dara Z. (2006): Do Interest Groups Represent the Disadvantaged? Advocacy at the Intersections of Race, Class, and Gender. *The Journal of Politics* 68 (4): S. 894-910.
- Strübing, Jörg (2014): *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2021): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2020*. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden.
- von Unger, Hella (2020): Den »Gorillas« auf der Spur. Schweigen als Herausforderung der Erforschung von Organisationen. In: Poferl, Angelika; Schröer, Norbert; Hitzler, Ronald; Klemm, Matthias; Kreher, Simone (Hg.) *Ethnographie der Situation. Erkundungen sinnhaft eingrenzbarer Feldgegebenheiten*. Essen: Oldib Verlag, S. 155-168.
- von Unger, Hella (2021): Ethical reflexivity as research practice. *Historical Social Research* 46 (2): S. 186-204.
- von Unger, Hella; Kostimpas, Dimitra (2022): Wandel in der Deutschen Aids-hilfe e.V. Geschichte einer konfliktreichen Diversifizierung. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Vanderheiden, Elisabeth; Mayer, Claude Hélène (Hg.) (2014): *Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Volkert, Daniel (2017): *Parteien und Migranten. Inkorporationsprozesse innerhalb der SPD und der französischen PS*. Bielefeld: transcript.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014): *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. Wiesbaden: Springer VS.
- Willems, Ulrich; von Winter, Thomas (2007): Interessenverbände als intermediaire Organisationen. Zum Wandel ihrer Strukturen, Funktionen, Stra-

- tegien und Effekte in einer veränderten Umwelt. In: dies. (Hg.) *Interessenverbände in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS, S. 13-50.
- Wooten, Melissa; Hoffman, Andrew J. (2016): *Organizational Fields: Past, Present and Future*. Ross School of Business Working Paper No. 1311.
- Zimmer, Annette; Hallmann, Thorsten (Hg.) (2016): *Non-profit Organisationen vor neuen Herausforderungen*. Wiesbaden: Springer VS.

