

# Beschäftigte mit Migrationshintergrund: Milieuspezifische Zugänge zur Interessenvertretung

Über das derzeitige Verhältnis von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte zu den Gewerkschaften liegen trotz einzelner neuerer Beiträge insgesamt kaum Forschungsergebnisse vor. Insbesondere wissen wir noch zu wenig über unterschiedliche arbeitnehmerische Grundhaltungen innerhalb der – alles andere als homogenen – Herkunftsgruppen sowie über deren Auswirkungen auf Zugangschancen zur Interessenvertretung. Der folgende explorative Beitrag will dazu beitragen, diese Lücke ein Stück weit zu schließen. Auf Grundlage eigener Forschungsergebnisse werden soziale Milieus von Beschäftigten mit Migrationshintergrund differenziert und deren bisher kaum bekannte gewerkschaftliche Nähe- und Distanzbeziehungen untersucht.

STEPHAN MEISE

## 1 Einleitung

Die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten mit sogenanntem „Migrationshintergrund“ war in der Phase der „Gastarbeiter“-Anwerbung trotz anfänglicher Zurückhaltung der Gewerkschaften gegenüber den ausländischen Arbeitskräften sehr erfolgreich, sodass sich die Organisationsgrade von Deutschen und Ausländern aus den einstigen Anwerbeländern spätestens ab den 1980er Jahren kaum noch unterschieden. Schon seit den 1970er Jahren gelten Migranten als eine gewerkschaftlich relativ gut mobilisierbare Gruppe (vgl. Kühne 2000; Öztürk 2002; Thränhardt 2009; Treichler 1998). Dennoch waren und sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Betriebsräten bis heute unterrepräsentiert (vgl. Baumann-Brehmer 2016); in der Vergangenheit kam es stellenweise sogar zu Ausgrenzungen (vgl. Javaher-Haghighi 2000, S. 150ff.; Motte 2002). Spätaussiedler sind zudem in weit geringerem Maß gewerkschaftlich organisiert als die ehemaligen „Gastarbeiter“-Gruppen (vgl. Wüst 2003, S. 34).

Vor diesem Hintergrund ist auffällig, dass die Interessenorientierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund etwa seit der Jahrtausendwende relativ selten Gegenstand von Untersuchungen gewesen ist und erst in jüngster Zeit wieder vermehrt Aufmerksamkeit erfährt (vgl. z. B. Behrens et al. 2017; Pries/Shinosaki 2015). Angesichts des beschleunigten Strukturwandels, dem Ar-

beitswelt und Interessenorganisationen ausgesetzt sind, erscheint die Erforschung aktueller Entwicklungen im komplexen Verhältnis zwischen Migranten und den Gewerkschaften weiterhin als Desiderat. Ein grundsätzliches Problem der meisten migrationssoziologischen Studien besteht darin, dass Zuwanderer pauschal nach Herkunftsländern erfasst werden. Dies geht aber an der sehr heterogenen Lebens- und Beschäftigungssituation von Migranten vorbei (vgl. z. B. Hamburger 2008). Obwohl bekannt ist, dass mit der zunehmenden sozialen Differenzierung der zugewanderten Bevölkerungsteile unterschiedliche Voraussetzungen für soziale und politische Partizipation verbunden sind (vgl. Geisen/Riegel 2007, S. 19ff.), und es somit plausibel erscheint, dass sich damit auch die Zugänge zu intermediären Organisationen unterscheiden, sind diese Zusammenhänge bisher kaum untersucht (vgl. Vogel 2008, S. 229; Wiedemann 2006, S. 261).

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie sich die Sozialstruktur der zugewanderten Bevölkerungsteile in Deutschland ausdifferenziert hat und inwiefern damit eine Pluralisierung der Zugänge von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu Institutionen der kollektiven Interessenvertretung, insbesondere zu den Gewerkschaften, verbunden ist. Dies wird am Beispiel von Spätaussiedlern und türkeistämmigen Deutschen exploriert. Dabei wird die These vertreten, dass sich unter Zugewanderten unterschiedliche soziale Milieus herausgebildet haben und dass diese soziale Ausdifferenzierung mit ungleichen Zugangschancen zu intermediären Organisationen einhergeht.

Im Folgenden werden zunächst der Untersuchungssatz und die ermittelte Typologie vorgestellt (Abschnitt 2). Abschnitt 3 stellt detailliert die Grundhaltungen der im Rahmen unserer Forschungen ermittelten sozialen Milieus sowie deren grundlegende Bedeutung für die sozialen Beziehungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und den Gewerkschaften dar. Der Beitrag schließt mit einem Fazit und Verweis auf den weiteren Forschungsbedarf (4).

## 2 Untersuchungsmethode und ermittelte Typologie

Den hier vorgestellten Befunden liegen Materialien des von 2009 bis 2011 an der Leibniz Universität Hannover durchgeführten Forschungsprojekts „Migration – Teilhabe – Milieus“ zugrunde (vgl. Geiling et al. 2011; Korinth/Meise 2010; König/Meise 2013), das methodologisch auf den Konzepten des sozialen Feldes und des Habitus (vgl. Bourdieu 1982) sowie der regionalen und sozialstrukturellen Milieuforschung (vgl. Vester et al. 2001) basiert. Die empirische Basis des Beitrags bilden über 90 qualitative Interviews mit Spätaussiedlern, türkeistämmigen Deutschen und Experten, die unter der Fragestellung dieses Beitrags neu ausgewertet wurden. Die Befragten stammen aus drei unterschiedlich strukturierten Regionen in Niedersachsen. Sie sind vorwiegend im Dienstleistungsbereich sowie in der Automobil- und der Fleischindustrie beschäftigt. Ortseffekte und Branchenzugehörigkeit wurden bei der Auswertung berücksichtigt (vgl. Geiling et al. 2011, S. 73ff; 90ff).

Das methodische Vorgehen der Studie, einschließlich einer Reflexion der Auswahl des Samples, des Befragungsinstruments und der Auswertungsmethode sind ausführlich erläutert in Geiling et al. (2011, S. 23ff.). Die entsprechend der „verstehenden“ Methode (Bourdieu 1997; Kaufmann 1999) durchgeführten umfangreichen themenzentrierten Interviews wurden nach dem Ansatz der typenbildenden Milieuanalyse (vgl. Bremer/Teiwes-Kügler 2013) in einem als Habitus-Hermeneutik bezeichneten aufwendigen sequenzanalytischen Verfahren ausgewertet. Der Vorteil dieses qualitativ-rekonstruktiven Vorgehens liegt kurz gesagt darin, dass einerseits „subjektive“ Wahrnehmungen der Befragten im Zentrum der Interpretationsarbeit stehen. Die Auswertung bleibt hierbei jedoch nicht stehen, sondern sie reflektiert auch die subjektive Wahrnehmung der Befragten im Verhältnis zu deren „objektiver“ Stellung im ungleichen Sozialgefüge (vgl. grundlegend Bohnsack 2010). Auf diese Weise können die habituellen Grundhaltungen der Befragten rekonstruiert und zueinander ins Verhältnis gesetzt werden. Durch die vergleichende Fallinterpretation (vgl. auch Bremer/Teiwes-Kügler 2010)

wurde so Schritt für Schritt eine qualitative Typologie der Milieus mit Migrationshintergrund entwickelt.

Für die hier vorgelegten Befunde wurde darüber hinaus das Material unter dem zuvor nur am Rande berücksichtigten Aspekt des Bezugs zur Interessenvertretung ausgewertet. Neben den im Zentrum der Auswertung stehenden qualitativen Interviews wurden auch ausgewählte Antworten auf eine zusätzlich abgefragte Statementbatterie zu gesellschaftspolitischen Grundhaltungen herangezogen (vgl. Geiling et al. 2011, S. 297f.). Die darin enthaltenen vier Statements zu gewerkschaftlichen Themen lassen sich zu einem gemeinsamen Indikator „Arbeitnehmerorientierung“ zusammenfassen. Für diesen ergibt sich insgesamt eine 79%ige Zustimmung aller Befragten.<sup>1</sup> Dem quantitativen Untersuchungsteil kommt lediglich ein ergänzender Charakter zu.

Es lassen sich fünf Typen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und ihrer habituellen Grundhaltungen angeben (*Abbildung 1*). In der oberen sozialen Mitte finden sich die nach Professionalität und Selbstbestimmung strebenden „Bildungsorientierten“ sowie die auf Effektivität und Leistung ausgerichteten „Erfolgsorientierten“. In der unteren Mitte sind die arbeitnehmerorientierten „Teilmodernisierten“ sowie die „Traditionsorientierten“ angesiedelt, welche eine ständische und hiesigen Institutionen gegenüber distanzierte Grundhaltung haben. Schließlich lassen sich im unteren Bereich der Gesellschaft die an der Bewältigung von Notwendigkeiten orientierten „Prekären“ identifizieren. Somit finden sich neben einer vertikalen Schichtung in der Machtdimension auch horizontale Differenzierungen auf gleicher Stufe der sozialen Hierarchie nach dem Modernisierungsgrad der habituellen Grundhaltungen. Die Milieustruktur der Befragten ähnelt grundsätzlich derjenigen der autochthonen Bevölkerung (vgl. Vester et al. 2001), jedoch mit migrationsbedingten Besonderheiten. Insbesondere sind Spätaussiedler und türkeistämmige Deutsche nach wie vor nur geringfügig im Bereich der führenden sozialen Milieus repräsentiert.

Die gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung wird von insgesamt fast 80 % der befragten Beschäftigten mit Migrationshintergrund prinzipiell befürwortet. Gleichzeitig zeigt sich eine erhebliche milieuspezifische Differenzierung im Zugang zur Interessenvertretung. In *quantitativer* Hinsicht ist in unserem Sample eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in der unteren Mitte und in den moderneren

1 Verwendet wurden folgende vier Statements: „Das Mitspracherecht der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz muss sehr viel größer werden“; „das Profitdenken der Unternehmer steht einer Lösung des Arbeitslosenproblems im Wege“; „die Gewerkschaften mit ihren überzogenen Forderungen behindern den wirtschaftlichen Aufschwung“ (mit umgekehrten Werten in den Gesamtindikator Arbeitnehmerorientierung aufgenommen); „wenn es in einem Betrieb zu größeren Entlassungen kommt, sollten sich die Arbeitnehmer dagegen wehren, notfalls auch mit Streiks“.

ABBILDUNG 1

Milieus mit „Migrationshintergrund“ und Gewerkschaften

(nur einzelne Migranten in den oberen sozialen Milieus)

<p><b>Bildungsorientierte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gewerkschaftsmitglieder: 21%</li> <li>– Professionalität und Selbstbestimmung</li> <li>– gewerkschaftsnahe Herkunftstradition, Gewerkschaften aber kaum als Hilfe in hochqualifizierten Positionen angesehen</li> </ul>	<p><b>Erfolgsorientierte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gewerkschaftsmitglieder: 18%</li> <li>– Effektivität und Leistung</li> <li>– rationales Nutzenkalkül gegenüber Interessenvertretung, skeptische Distanz zu Gewerkschaften überwiegt</li> </ul>	<p>obere Mitte: 20%</p>
<p><b>Teilmodernisierte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gewerkschaftsmitglieder: 44%</li> <li>– partizipative Arbeitnehmervertretung als praktische Hilfe zur Selbsthilfe</li> <li>– relativ starke Bezüge zu Gewerkschaften, gewerkschaftlich gut mobilisierbar</li> </ul>	<p><b>Traditionsorientierte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gewerkschaftsmitglieder: 11%</li> <li>– Interessenvertretung nach ständischem Prinzip, Distanz zu Institutionen</li> <li>– geringe Kenntnisse von Arbeitsrecht und Mitbestimmung</li> </ul>	<p>untere Mitte: 32%</p>
<p><b>Prekäre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gewerkschaftsmitglieder: 20% (modernisierte/traditionelle Fraktion: 33% / 14%)</li> <li>– auf Notwendigkeiten der Alltagsbewältigung reduziert, Distanz zu Institutionen</li> <li>– geringe Kenntnisse, ggf. Anlehnung an starke betriebliche Interessenvertretungen</li> </ul>		<p>unten: 20%</p>
<p>modernisierte Milieus: 33%      traditionelle Milieus: 15%</p>		<p>Organisationsgrad</p>

Gewerkschaftsmitglieder im gesamten Sample: 25% (zum Vergleich: gebürtige Deutsche 25%, Eingebürgerte 25%, türkeistämmige Deutsche 35%, Aussiedler ehem. SU 17%, vgl. Wüst 2003)

WSI Mitteilungen

Quelle: eigene Erhebung und Darstellung

Milieus häufiger, relativ gering hingegen in den traditionelleren Milieus. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der gesamten Stichprobe entspricht mit 25% dem Durchschnitt der gebürtigen Deutschen und der Eingebürgerten (vgl. Wüst 2003, S. 34). Die folgende Vorstellung der einzelnen Milieus, ihrer sozialen Lage und habituellen Grundhaltung verweist darüber hinaus auf erhebliche, bisher kaum bekannte *qualitative* Unterschiede im Zugang zu Gewerkschaften, die in *Abbildung 1* bereits kurz in Stichworten zusammengefasst sind.<sup>2</sup>

### 3 Milieutypen und deren Nähe/Distanz zu Gewerkschaften

#### 3.1 Die Bildungsorientierten: „Für Gewerkschaften stark machen kann man sich natürlich auch“

Die *Bildungsorientierten* sind im Begriff, über Investitionen in kulturelles und soziales Kapital einen sozialen Aufstieg aus den unterschichteten sozialen Positionen ihrer Eltern in gehobene Positionen zu vollziehen. Als zentrale Voraussetzung und Ressource ihrer beruflichen Tätigkeiten, die meist in interpersonellen Erwerbsfeldern angesiedelt sind, dient ihnen ihre relativ große soziale Empathie. Das akademische Berufsfeld hat sich ihnen nicht

ohne weiteres geöffnet. Wahrgenommene ethnisierende Zuschreibungen und Diskriminierungen verarbeiten sie vor dem Hintergrund relativ liberaler und egalitärer Familientraditionen mit demokratischen Ansprüchen auf eine gleichberechtigte Teilhabe aller an der Gesellschaft, die sie auch verbal offensiv vertreten. Implizit zielen die *Bildungsorientierten* damit auch auf eine Öffnung der gesellschaftlich führenden Milieus für Angehörige ihres eigenen Milieus ab, denen der Zugang zu beruflichen Spitzenpositionen zumeist noch immer verwehrt bleibt.

Einer Mitarbeit in intermediären Organisationen stehen die *Bildungsorientierten* grundsätzlich offen gegenüber, wissen sie doch, dass sie allein nicht über die Mittel verfügen, ihre hochgesteckten gesellschaftspolitischen Ziele zu erreichen. Die Sozialpädagogin Irem K. etwa meint:

„Wir können Gerechtigkeit selber schaffen, wenn wir auf dem richtigen Weg sind. Und dafür muss es natürlich auch Institutionen geben, die Menschen unterstützen können, die nicht in der Lage sind, das selber zu machen.“ (Irem K.)

Interessenorganisationen werden von den bildungsorientierten Beschäftigten grundsätzlich danach beurteilt, inwieweit sie die Umsetzung ihrer sozialintegrativen Wertvorstellungen ermöglichen. Auf der Einstellungsebene weisen die *Bildungsorientierten* eine relativ hohe gewerkschaftliche Verbundenheit auf. Den abgefragten Statements (vgl. Fußnote 1) zur Arbeitnehmerorientierung stimmen sie gemeinsam mit den *Teilmodernisierten* insgesamt am häufigsten zu (88% Zustimmung; Durchschnitt aller Befragten 79%). Besonders vergrößerte Mitspracherechte am Arbeitsplatz liegen ihnen am Herzen (93%; Durchschnitt aller Befragten 81%), dementsprechend wichtig sind ihnen demokratische Offenheit und Beteiligungsmöglichkeiten.

Mit 21% Gewerkschaftsmitgliedern weisen sie in unserer Stichprobe jedoch einen leicht unterdurchschnittlichen Organisationsgrad auf (Durchschnitt aller Befragten 25%). Dies könnte darauf hindeuten, dass die gewerkschaftlichen Angebote in ihren sozialen und pädagogischen Berufsfeldern nur eingeschränkt ihren Bedürfnissen als Hochqualifizierte entsprechen. Das Beispiel der jungen islamischen Religionslehrerin Uçay V. zeigt noch einen weiteren Aspekt ihres insgesamt eher verhalten bleibenden praktischen Bezugs zu den Gewerkschaften. Uçay V. ist Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), ein weitergehendes gewerkschaftliches Engagement, das von Familie und Kollegen an sie herangebracht wird, weist sie derzeit aber zurück:

2 Alle qualitativen und quantitativen Angaben können aufgrund des methodischen Vorgehens der Studie nur für die Befragten Gültigkeit beanspruchen.

„Für Gewerkschaften stark machen kann man sich natürlich auch. Viele Kollegen sagen immer: Mach doch mal, mach dich mal stark und vertritt mal. Aber ich weiß nicht, ob das für mich so viel Sinn macht. Vielleicht kommt das ja noch im späteren Alter.“  
(Uçay V.)

Sie deutet damit ein bestehendes Dilemma der *Bildungsorientierten* an, das in zahlreichen weiteren Äußerungen fassbar wird<sup>3</sup>: Auch wenn sie es nur selten offen zeigen, ihre berufliche Etablierung kostet sie viel Kraft – nicht zuletzt wegen des zusätzlichen Gegenwinds, den sie als Kinder von „Gastarbeitern“ erfahren (haben). Solange sie noch damit befasst sind, ihre gehobenen beruflichen Positionen durch Weiterbildungen und andere besondere Anstrengungen abzusichern oder teils überhaupt erst noch zu erreichen, sehen sie sich außerstande, sich unmittelbar zu engagieren. Dennoch behalten sie sich ein späteres gewerkschaftliches oder parteipolitisches Engagement häufig explizit vor, nicht zuletzt als eine Gegenleistung aus gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein nach erfolgreicher beruflicher und gesellschaftlicher Etablierung.

Auch wenn die *Bildungsorientierten* daher derzeit nur bedingt gewerkschaftlich erreichbar sind und sie als Besserqualifizierte die relativ große gewerkschaftliche Distanz autochthoner Hochqualifizierter (vgl. dazu Meise 2014, S. 36ff.) zu teilen scheinen, könnte es für die Gewerkschaften womöglich aussichtsreich sein, sich mit speziell auf die höherqualifizierten, bildungsorientierten Migranten zugeschnittenen Angeboten stärker als deren Repräsentanten ins Gespräch zu bringen und so das bestehende Vertrauen in die Gewerkschaften perspektivisch auszubauen.

### 3.2 Die Erfolgsorientierten:

#### „Der Betriebsrat schmeckt mir jetzt nicht mehr“

Bei den *Erfolgsorientierten* zeigt sich ein anderes Muster der Etablierung von Akteuren mit Migrationshintergrund in gehobenen sozialen Positionen. Ihre Grundhaltung besteht in einer starken Ausrichtung auf individuelles Vorkommen und persönliche Statusvorteile. Die *Erfolgsorientierten* sind meist als Hochqualifizierte in betriebswirtschaftlichen und technischen Berufsfeldern beschäftigt. Ihr Bildungseifer ist eher extrinsisch motiviert und zielt auf den Erwerb formaler Qualifikationen. Das Streben nach einem schnellen sozialen Aufstieg kostet sie große Mühe und Anstrengung, die sie mit strenger Disziplin und leistungsindividualistischen Einstellungen bewältigen.

Institutionen beurteilen die *Erfolgsorientierten* mit Bezug auf den eigenen Status nach Effizienz- und Leistungspunkten. Gewerkschaften lehnen sie zwar keineswegs grundsätzlich ab (Zustimmung zu den Statements Arbeitnehmerorientierung 71%; Durchschnitt aller Befragten 79%). Diesen halten sie zugute, dass sie sich überzogenem Profitdenken entgegenstellen (73%; Durchschnitt aller Befragten 79%). Entsprechend ihrem ständisch-hierarchischen Gesellschaftsbild sind die *Erfolgsorientierten*

nämlich der Auffassung, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten gegenüber zu Fürsorgeleistungen verpflichtet sei. Deren Erfüllung sicherzustellen – notfalls auch mit Streiks (82%; Durchschnitt aller Befragten 90%) – sehen sie als legitime Aufgabe der Gewerkschaften an, solange diese dabei nicht ihrerseits gegen die Regeln der aus ihrer Sicht vorhandenen „Betriebsfamilie“ verstoßen. Zudem fordern sie mehr Mitsprache am Arbeitsplatz (82%; Durchschnitt der Befragten 81%), worin sich insbesondere der Wunsch nach stärkerer Anerkennung ihrer Leistung ausdrückt.

Sie sind aber im Sample nur unterdurchschnittlich gewerkschaftlich organisiert (18%; Durchschnitt aller Befragten 25%), da sie den Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für das eigene berufliche Fortkommen überwiegend skeptisch beurteilen. Dies drückt sich darin aus, dass sie die Gewerkschaften überdurchschnittlich häufig dafür kritisieren, dass diese angeblich „den wirtschaftlichen Aufschwung behindern“ (55%; Durchschnitt aller Befragten 35%).

Einer größeren Annäherung der *Erfolgsorientierten* an die Gewerkschaften stehen im Arbeitsalltag vor allem zwei Gründe entgegen. Zum Teil zeigen sie sich zwar offen für eine Arbeitnehmervertretung, sind aber an ihren bisherigen Arbeitsplätzen nicht mit Gewerkschaft und Betriebsrat in Berührung gekommen. Soweit sie zum anderen Teil in Unternehmen mit gewerkschaftlicher Präsenz beschäftigt sind, hängt ihre Haltung zumeist davon ab, ob sie eine Mitgliedschaft oder gar ein Engagement bei der Gewerkschaft als eher förderlich oder hinderlich für ihren mit so großer Mühe verfolgten Karriereweg einschätzen. Der Betriebstechniker Barkan C. etwa trat zunächst der IG Metall bei, da er sich davon individuelle Vorteile versprach. Nach einem Aufstieg ins mittlere Management identifiziert er sich aber mit seiner Aufgabe, betriebswirtschaftliche Interessen gegen die Beschäftigten durchzusetzen. Dabei kommt es regelmäßig zu Konflikten mit dem Betriebsrat.

„Früher war ich so ein Quertreiber, habe immer gleich gegen Überstunden die ganze Truppe mobilisiert. Und jetzt als Angestellter weiß ich selber, dass solche Quertreiber immer Unfug machen. Jetzt muss ich die Leute selber zu Überstunden motivieren. Die Betriebsräte wissen natürlich, wie sie dagegen vorgehen können. Das schmeckt mir jetzt nicht mehr. Aber man sollte sich hüten, etwas gegen den Betriebsrat zu sagen, denn ohne ihn wäre kein Gleichgewicht vorhanden.“

(Barkan C.)

Obwohl Barkan C. versucht, über Anpassung und individuelle Leistung seinen Karriereweg im Unternehmen fortzusetzen und ihm manche zuvor selbst geführte Beschwerde nun als „Unfug“ erscheint, grenzt er sich doch

3 Das kurze abgedruckte Zitat enthält nur einige Aspekte der folgenden Interpretation. Für weitere Belege, auf die hier aus Platzgründen verzichtet werden muss, vgl. Geiling et al. (2011, S. 128ff.).

nicht grundsätzlich von der kollektiven Arbeitnehmervertretung ab. Von dieser verspricht er sich auch in seiner gehobenen Position die Verteidigung eines grundsätzlichen „Gleichgewichts“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber.

Erst in dem Maß, in dem die *Erfolgsorientierten* an die Grenzen ihrer individualistischen Strategie stoßen, besteht die Aussicht, dass ihr Bedarf nach gewerkschaftlicher Interessenvertretung in Zukunft wachsen könnte. Durch spezielle Angebote können sich die Gewerkschaften als kompetente Ansprechpartner für dieses Milieu empfehlen, wenngleich größere Organisationserfolge allenfalls langfristig zu erwarten sind.

### 3.3 Die Teilmodernisierten: „Die Gewerkschaft achtet sehr auf ein gutes Arbeitsklima“

Die *Teilmodernisierten* nehmen Positionen im mittleren bis unteren modernisierten Bereich des Sozialraumes ein. Sie befinden sich in einem Etablierungs- und Modernisierungsprozess, in dem sie mitgebrachte Traditionen und Werte mit den Anforderungen der Mehrheitsgesellschaft zu verbinden suchen. Über mittlere Schulabschlüsse und qualifizierte Berufsausbildungen ist es ihnen gelungen, ihren sozialen Status gegenüber der Elterngeneration zu verbessern und eine respektable Position in der deutschen Arbeitsgesellschaft zu erreichen. Der weitere berufliche Aufstieg ist jedoch meist blockiert. Teilweise sehen sie sich von sozialem Abstieg bedroht.

Im Einklang mit einer relativ liberalen und egalitären Familientradition sind die *Teilmodernisierten* davon überzeugt, dass ein jeder über seine Lebensweise selbst bestimmen können sollte. Durch die sozialen Unterschiede und Ungerechtigkeiten, die sie als einfache Arbeitnehmer und zusätzlich als Migranten am eigenen Leib erfahren, sind sie besonders sensibilisiert für die Bedeutung einer sozialintegrativen arbeitnehmerischen Gegenmacht (Zustimmung Statements Arbeitnehmerorientierung 88 %; Durchschnitt aller Befragten 79 %). Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist in diesem Milieu ganz überdurchschnittlich weit verbreitet (44 %; Durchschnitt aller Befragten 25 %). Der Stahlarbeiter und IG Metalller Nasrin O. meint:

„Die Gewerkschaft hat bei uns in der Firma mitzureden. Die achten sehr auf ein gutes Arbeitsklima.“ (Nasrin O.)

Und selbst wenn sie in Bereichen mit nur geringer gewerkschaftlicher Präsenz beschäftigt sind, ist die Gewerkschaftsanbindung im teilmodernisierten Milieu so weit verbreitet, dass sie nicht selten dennoch über ihr Umfeld indirekt in Berührung mit Gewerkschaften kommen. So erzählt die ehemalige Arbeiterin und derzeitige Hausfrau Melek N., deren Mann als Betriebsrat engagiert ist:

„Für Politik bin ich durch meinen Mann offen. Er guckt ja auch hauptsächlich Politik und dann gucken wir automatisch mit. Es ist schon wichtig. Auch für mich selber, damit ich

weiß, wo meine Zukunft ist oder was aus meinen Kindern wird.“ (Melek N.)

Die starke gewerkschaftliche Einbindung und die dabei erworbenen politischen Kompetenzen helfen, gesellschaftspolitische Probleme zu verstehen und zu reflektieren. Das darüber gewonnene Selbstbewusstsein realisiert sich in überdurchschnittlichem sozialen und politischen Interesse und Engagement, durch das sich ihre Möglichkeiten der politischen Artikulation erhöhen. Die *Teilmodernisierten* nehmen Zumutungen nicht länger einfach als vermeintliches Schicksal hin. Vielmehr setzen sie sich gegen Ungerechtigkeiten zur Wehr, verlangen Erklärungen und haben dabei keine Scheu im Umgang mit Institutionen der Mehrheitsgesellschaft. Aufgrund der relativ geringen eigenen Ressourcen ist die Voraussetzung dafür aber eine gewachsene Anbindung an intermediäre Organisationen wie die Gewerkschaften. Diejenigen, die diese nicht aufweisen, zeigen geringere politische Kompetenz.

Das teilmodernisierte Milieu gehört dem Kern der gewerkschaftlichen Organisationsmacht an. Die relativ enge Anbindung an die Gewerkschaften darf jedoch keineswegs für selbstverständlich genommen werden. Gerade die *Teilmodernisierten* sind einer erheblichen sozialen Dynamik ausgesetzt. Wenn die Gewerkschaften weiterhin als verlässliche Repräsentanten der Facharbeiter mit Migrationshintergrund und ihrer Familien bereitstehen wollen, müssen sie die Veränderungsprozesse und Zumutungen, denen sich die Angehörigen dieses Milieus im beruflichen Alltag und darüber hinaus ausgesetzt sehen, reflektieren und berücksichtigen. Dazu könnte auch gehören, dass Organisierungsbemühungen in gewerkschaftlich schwach erschlossenen Betrieben und Regionen gegebenenfalls um spezifische Überlegungen zur (partizipativen und nicht ethnischen) Ansprache von in Facharbeit Beschäftigten mit Migrationshintergrund erweitert werden.

### 3.4 Die Traditionsorientierten: „Mein Chef ist nicht in einer Gewerkschaft“

Die *Traditionsorientierten* befinden sich mit Facharbeiterberufen unter anderem in Pflege und Handwerk in einer eigenständigen Etablierungsphase in der unteren Mitte der Arbeitnehmerschaft. Sichere Erwerbsarbeit und zweckgebundene Ausbildung haben Priorität, Entscheidungen werden an Nützlichkeitsaspekten ausgerichtet und stark vom sozialen Umfeld der Familie und Herkunftsgruppe abhängig gemacht. Der Handlungsspielraum erscheint vor diesem Hintergrund als sehr eng, die Ressourcen für ein aktives Engagement fehlen zumeist. Aufgrund ihrer relativ kurzen Aufenthaltsdauer haben die *Traditionsorientierten* die Komplexität der sozialen und institutionellen Bedingungen in Deutschland noch nicht hinreichend durchdringen können. Die politische und soziale Welt nehmen sie als eine unüberwindbare Dichotomie von oben und unten wahr. Ihr stark an Hierarchien, Recht und Ordnung

orientiertes Gesellschaftsbild bietet ihnen Sicherheit und Orientierung.

Die *Traditionsorientierten* sind das Milieu mit dem bei Weitem geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad (11 %; Durchschnitt der Befragten 25 %). Aufgrund der relativ kurzen Aufenthaltsdauer überwiegt ein weitgehendes Unverständnis von Gewerkschaften und Arbeitsrecht. Auf die Frage, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sei, antwortet die derzeit als Aushilfe in einem Freizeitpark beschäftigte Olesia P.:

„Ich weiß nicht. Ich glaube, mein Chef ist nicht in einer Gewerkschaft.“ (Olesia P.)

Angesichts der ihr offenbar unverständlichen Frage, greift Olesia P. unbewusst auf die habituell verankerten Denk- und Handlungsschemata des traditionsorientierten Milieus zurück: In Zweifelsfällen ist im Berufsleben der Vorgesetzte die entscheidende Instanz. Er hat die Macht, Verhaltensmaßstäbe zu setzen, die auch eine gewisse Orientierung bieten. Im Konfliktfall aber, wenn der Vorgesetzte seine vermeintliche Fürsorgepflicht gegenüber den „Mitarbeitern“ verletzt, droht den *Traditionsorientierten* eine weitgehende Hilflosigkeit.

Demselben klientelistischen Muster folgt ihre durchaus vorhandene Arbeitnehmerorientierung (72 % Zustimmung; Zustimmung im Durchschnitt der Befragten 79 %). Stärkere Mitspracherechte für Arbeitnehmer lehnen sie anders als die große Mehrheit der Befragten überwiegend ab (33 %; Durchschnitt der Befragten 81 %), weil sie sich für Entscheidungen am Arbeitsplatz nicht zuständig fühlen und sich für die durch mehr Mitsprache möglicherweise zu erwartenden offenen Konflikte nicht gewappnet sehen. Dies darf aber nicht zu dem Missverständnis verleiten, die *Traditionsorientierten* seien „passiv“ oder „unpolitisch“. Vielmehr zeigen sie sich gleichzeitig von den Arbeitgebern enttäuscht und lehnen ein übersteigertes „Profitdenken der Unternehmer“ am stärksten von allen Milieus ab (89 %; Durchschnitt der Befragten 79 %). Vor diesem Hintergrund halten sie Streiks im Notfall für legitime Mittel der Arbeitnehmer (89 %; Durchschnitt der Befragten 90 %).

Die *Traditionsorientierten* weisen somit sowohl einen großen Bedarf nach einer gewerkschaftlichen Vertretung als auch eine prinzipielle Zustimmung zu dieser auf. Dass sie sich bisher trotzdem nur in Ausnahmefällen gewerkschaftlich organisieren, ist insofern verständlich, als die Distanz zu den Institutionen der Mehrheitsgesellschaft, zu denen auch die Gewerkschaften zählen, noch zu groß ist. Ihre große Politik- und Gewerkschaftsferne bringt es mit sich, dass den *Traditionsorientierten* bisher kaum etwas anderes übrig bleibt, als in familiärer Solidarität und beruflicher Eigeninitiative Halt zu suchen. Teilhabechancen sehen sie daher vor allem im Vertrauen auf die individualistische Leistungsideologie, die einen bescheidenen Aufstieg ermöglichen soll. Unter den *Traditionsorientierten* besteht aber die Befürchtung, dass die Mehrheitsge-

sellschaft mit zweierlei Maß misst und sie selbst dabei ins Abseits zu rutschen drohen. Daher bieten sich Möglichkeiten für die Gewerkschaften, den *Traditionsorientierten* über Unterstützungs- und Partizipationsangebote Wege in die Mehrheitsgesellschaft aufzuzeigen, die jenseits einer unhinterfragten Akzeptanz der Leistungsideologie liegen.

### 3.5 Die Prekären:

#### „Ich wusste nicht, dass es so etwas gibt“

Die *Prekären* nehmen im sozialen Raum die untersten Positionen ein. Unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsplätze, geringe Formalbildung sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen sind bei allen Befragten in unterschiedlichen Konstellationen anzutreffen und erschweren den Kampf um den Anschluss an die respektable Mitte der Gesellschaft. Der Alltag ist meist dominiert von den Notwendigkeiten der Lebensbewältigung, insbesondere dem Bemühen, über körperlich anstrengende Jobs im produzierenden Gewerbe und in der Landwirtschaft ausreichend Geld zu verdienen. Weiterführende Bildungsstrategien können aufgrund der zu geringen sozialen Voraussetzungen nicht verfolgt werden.

Angesichts ihrer erheblich eingeschränkten Teilhabe-möglichkeiten bemühen sich die *Prekären* um „Normalität“ und gesellschaftliche Zugehörigkeit. Die Anstrengungen unter schwierigsten Bedingungen werden von der Mehrheit der Gesellschaft aber in der Regel nicht wahrgenommen und wertgeschätzt. In der Öffentlichkeit dominieren Distanzierung und Abwertung; der Migrationshintergrund bietet eine zusätzliche Stigmatisierungsschablone.

Aufgrund ihrer sehr geringen Ressourcen bleiben die *Prekären* über die notdürftige Alltagsbewältigung hinaus weitgehend ohnmächtig, sofern sie auf sich allein gestellt sind. Die Institutionen der Mehrheitsgesellschaft erscheinen ihnen fremd. Daher ist es für dieses Milieu von besonderer Bedeutung, inwieweit in ihrem nahen Umfeld Gewerkschaftsrepräsentanten persönlich ansprechbar sind. Die Häufigkeit der Gewerkschaftsmitgliedschaft hängt bei den *Prekären* stark davon ab, ob sie in Betrieben mit starker gewerkschaftlicher Präsenz oder – wie meist der Fall – in „gewerkschaftsfreien Zonen“ beschäftigt sind. Insgesamt ergibt sich ein leicht unterdurchschnittlicher Organisationsgrad (20 %; Durchschnitt der Befragten 25 %).

Die Mehrheit der *Prekären* kennt Gewerkschaften allenfalls aus den Medien. In der relativ geringen Zustimmung zu Arbeitnehmerorientierung ausdrückenden Statements (65 %; Durchschnitt der Befragten 79 %) kommt somit nicht zuletzt eine verbreitete Unkenntnis von Interessenorganisationen zum Tragen. Paul R. etwa muss die Frage, ob er Mitglied einer Gewerkschaft ist, erst erläutert werden, woraufhin er zugibt:

„Ich wusste nicht, dass es so etwas gibt.“ (Paul R.)

Da ihnen das Wirken von Gewerkschaften oft nicht be-

kannt ist, neigt eine Mehrheit dazu, in der Öffentlichkeit kursierende anti-gewerkschaftliche Ressentiments zu übernehmen – zum Beispiel die Behauptung, dass Gewerkschaften den Aufschwung behindern würden (67%; Durchschnitt der Befragten 35%) –, da diese eine gewisse Orientierung in politischen und ökonomischen Fragen zu bieten scheinen. Die geringste Zustimmung aller Milieus erfährt der Streik als Mittel des Arbeitskampfes (67%; Durchschnitt der Befragten 89%). Dies verweist darauf, dass ein Teil der *Prekären* sich eine kollektive Gegenwehr aufgrund unsicherer Beschäftigungsbedingungen, fehlender gewerkschaftlicher Präsenz in ihren Betrieben und zu geringer eigener Ressourcen kaum vorstellen kann. Allerdings sprechen sich die *Prekären* gleichzeitig in sehr hohem Maß für größere Mitspracherechte für Arbeitnehmer aus (90%; Durchschnitt der Befragten 81%). Dies deutet darauf hin, dass sie trotz subordinierter Berufspositionen einen Anspruch auf Teilhabe aufrechterhalten. Auch die besonders gewerkschaftsfernen Teile dieses Milieus scheinen so für eine Arbeitnehmervertretung prinzipiell ansprechbar. Sie sind jedoch insofern schwer zu erreichen, als sie sich bei gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen in Betrieben mit geringem Organisationsgrad vermutlich zunächst zurückhaltend verhalten, um ihre äußerst geringen Ressourcen nicht aufs Spiel zu setzen, ohne dass ein sicherer Ertrag absehbar ist.

Dort, wo die *Prekären* in Betrieben mit starker Gewerkschaftspräsenz beschäftigt sind, werden sie hingegen überdurchschnittlich häufig Mitglied, da sie durch persönliche Ansprache und in Arbeitskämpfen unmittelbar erfahren, dass die Gewerkschaft eine Schutzfunktion für Arbeitnehmer ausübt, auf die sie in besonderem Maß angewiesen sind. Eine Gewerkschaftsanbindung ermöglicht den *Prekären* nicht nur ökonomische Vorteile, sondern auf mittlere Sicht auch ein besseres Verständnis von gesellschaftspolitischen Zusammenhängen. Nicht zuletzt durch diese Horizonsweiterung haben Teile der *Prekären* ein großes Vertrauen und eine enge Bindung an die Gewerkschaften entwickelt.

#### 4 Fazit und Ausblick

Beschäftigte mit Migrationshintergrund bilden trotz feststellbarer migrationsbedingter Gemeinsamkeiten keine vorwiegend „ethnisch“ bestimmten homogenen Gruppen. Migrationszeitpunkt und Aufenthaltsdauer, Ortseffekte am Wohnort in Deutschland, spezifische Erfahrungen im Bildungssystem und im jeweiligen Berufsfeld sowie geschlechtsspezifische Zuschreibungen stellen bedeutende weitere gesellschaftliche Einflüsse dar, durch die sich soziale Milieus differenzieren, die in den Grundzügen denen der autochthonen Gesellschaft entsprechen.<sup>4</sup> Zwar

ist allen von uns Befragten der Wunsch nach Teilhabe an der deutschen Gesellschaft und nach einer Überwindung von Stigmatisierung und Ausgrenzung per Herkunft gemeinsam. Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten sozialen Milieu geht dabei jedoch mit spezifischen Perspektiven auf Konflikte in der Arbeitswelt, mit ungleichen Zugangschancen, unterschiedlichen Reproduktionsstrategien und gesellschaftspolitischen Einstellungen einher. Die Kenntnis der zunehmenden sozialen und politischen Pluralisierung der Einwanderungsgesellschaft kann somit als eine relevante Voraussetzung für eine angemessene Repräsentation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der sich wandelnden Arbeitswelt und darüber hinaus auch für eine Verbesserung der Teilhabechancen von Migranten in Deutschland angesehen werden. Dies scheint nicht zuletzt angesichts der in letzter Zeit verstärkt öffentlich vertretenen ausgrenzenden politischen Stimmen von besonderer Relevanz zu sein.

Die hier vorgeschlagene Perspektive auf die milieuspezifische Strukturiertheit der gesellschaftlich-politischen Repräsentationspraxis ermöglicht es nicht nur, pauschalisierende und damit letztlich ethnischierende Betrachtungsweisen der zugewanderten Bevölkerungsteile zu überwinden. Darüber hinaus können so je nach Milieu unterschiedliche Bedarfe nach Interessenorganisationen sowie möglicherweise bestehende spezifische Zugangsprobleme zu diesen identifiziert und reflektiert werden. Der gewerkschaftlichen Interessenvertretung kommt nämlich für Beschäftigte mit Migrationshintergrund *milieuspezifisch verschiedene Bedeutung* zu. Aufgrund der großen Beharrungskraft bzw. Hysterisis von habituellen Grundhaltungen (vgl. Bourdieu 1982, S. 238; Vester et al. 2001, S. 23ff.) kann davon ausgegangen werden, dass die hier vorgelegten grundlegenden Befunde ungeachtet des bereits einige Jahre zurückliegenden Erhebungszeitpunktes weiterhin Gültigkeit beanspruchen können.

In dem von sozialer Exklusion bedrohten Milieu der *Prekären*, dessen Angehörige eine arbeitnehmerorientierte Repräsentation womöglich am nötigsten hätten, sind Gewerkschaften der unmittelbaren Erfahrung oft entzogen. Soweit die prekär Beschäftigten jedoch im Beruf Kontakt zu starken Arbeitnehmervertretungen haben, sind sie in der Regel gut gewerkschaftlich ansprechbar.

Für die sich dynamisch entwickelnden Milieus der unteren sozialen Mitte (*Teilmodernisierte, Traditionsorientierte*) bestehen aufgrund eingeschränkter Ressourcen ebenfalls kaum Möglichkeiten der öffentlichen Artikulation. Die von ihnen wahrgenommenen Probleme und Ungerechtigkeiten bleiben daher insbesondere für die oberen sozialen Milieus der Mehrheitsgesellschaft häufig unsicht-

4 Eine Ausnahme stellen die gesellschaftlich führenden Milieus dar, zu denen bisher nur einzelne Zugewanderte unter bestimmten Voraussetzungen Zugang gefunden haben (vgl. Geiling et al. 2011, S. 187ff.).

bar, ihre Leistungen werden nur begrenzt anerkannt. Sie sind auf Repräsentanten wie die Gewerkschaften angewiesen, um in der Öffentlichkeit Gehör zu finden. Während das teilmodernisierte Milieu in der Tradition gewerkschaftlicher Organisationserfolge bei den „Gastarbeitern“ steht und gewachsene gewerkschaftliche Bindungen um neue Ansprüche auf Partizipation ergänzt, befinden sich die Angehörigen des traditionsorientierten Milieus oft noch nicht lange genug in Deutschland, als dass eine Vertrauensbeziehung zu den Gewerkschaften hätte entstehen können.

Ein Teil der Befragten hat sich Zugänge in die obere soziale Mitte der Gesellschaft erarbeiten können (*Bildungsorientierte, Erfolgsorientierte*). Dort sind sie als höherqualifizierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert. Auffällig ist hier, dass die Akteure im bildungsorientierten Milieu gewerkschaftsaffinere Grundüberzeugungen aufweisen als die eher leistungsindividualistisch ausgerichteten erfolgsorientierten Beschäftigten. Die Gewerkschaften sind herausgefordert, auch für die Bedürfnisse der wahrscheinlich im Wachsen begriffenen höherqualifizierten Milieus passende Angebote und Wege der Ansprache bereitzustellen.

Die Frage, inwieweit sich die Befunde über die hier Befragten hinaus verallgemeinern lassen und ob sich dabei noch weitere interessenpolitische Grundhaltungen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund finden lassen, muss nachfolgenden Untersuchungen überlassen bleiben. Auch weitergehende Vorschläge an Gewerkschaften, mit der Diversität von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte umzugehen, etwa im Rahmen von Revitalisierungsstrategien, scheinen aufgrund des grundlegenden Charakters der hier vorgelegten Untersuchungsergebnisse derzeit noch nicht in belastbarer Weise möglich. Während im vorliegenden Beitrag erste Erkenntnisse zu milieuspezifischen Zugängen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu Interessenorganisationen herausgearbeitet werden konnten, besteht mithin in Hinblick auf die Interessenrepräsentation von Migrantinnen sowie deren Veränderungspotenziale im Rahmen einer gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategie weiterhin großer Forschungsbedarf. Insbesondere ist wenig darüber bekannt, inwieweit die sich wandelnden Strukturen und Kulturen des Gewerkschaftsfeldes in der Praxis auf eine differenzierte Ansprache und Vertretung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind oder dieser möglicherweise entgegenstehen. Diesbezüglich kann auf neueren Erkenntnissen zum Verhältnis von gewerkschaftlichen Handlungsfeldern und sozialen Milieus aufgebaut werden (vgl. Geiling et al. 2012; Meise 2014; Vester et al. 2007). ■

## LITERATUR

- Baumann, H. / Brehmer, W.** (2016): Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 201–210, [https://www.boeckler.de/wsimit\\_2016\\_03\\_brehmer.pdf](https://www.boeckler.de/wsimit_2016_03_brehmer.pdf)
- Behrens, M. / Brehmer, W. / Zimmer, B.** (2017): Gewerkschaften und Migration, in: WSI-Mitteilungen 70 (2), S. 142–148, [https://www.boeckler.de/wsi-mi\\_2017\\_02\\_behrens.pdf](https://www.boeckler.de/wsi-mi_2017_02_behrens.pdf)
- Bohnsack, R.** (2010): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden, 8. Aufl., Opladen/Farmington Hills
- Bourdieu, P.** (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt a. M.
- Bourdieu, P.** (1997): Verstehen, in: Bourdieu, P. et al. (Hrsg.): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen des alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Konstanz, S. 779–802
- Bremer, H. / Teiwes-Kügler, C.** (2010): Typenbildung in der Habitus- und Milieuforschung. Das soziale Spiel durchschaubarer machen, in: Ecarius, J. / Schäffer, B. (Hrsg.): Typenbildung und Theoriegenerierung. Methoden und Methodologien qualitativer Bildungs- und Biographieforschung, Opladen/Farmington Hills, S. 251–276
- Bremer, H. / Teiwes-Kügler, C.** (2013): Zur Theorie und Praxis der „Habitus-Hermeneutik“, in: Brake, A. / Bremer, H. / Lange-Vester, A. (Hrsg.): Empirisch arbeiten mit Bourdieu. Theoretische und methodische Überlegungen, Konzeptionen und Erfahrungen, Weinheim/Basel, S. 93–129
- Geiling, H. / Gardemin, D. / Meise, S. / König, A.** (2011): Migration – Teilhabe – Milieus. Spätaussiedler und türkeistämmige Deutsche im sozialen Raum, Wiesbaden
- Geiling, H. / Meise, S. / Eversberg, D.** (2012): Die IG Metall lokal. Akteure in gewerkschaftlichen Handlungsfeldern, Düsseldorf
- Geisen, T. / Riegel, C.** (2007): Jugendliche MigrantInnen im Spannungsfeld von Partizipation und Ausgrenzung – eine Einführung, in: Geisen, T. / Riegel, C. (Hrsg.): Jugend, Partizipation und Migration, Wiesbaden, S. 7–26
- Hamburger, F.** (2008): Differenzierung der Migration, in: Migration und Soziale Arbeit 30 (2), S. 92–100
- Javaher-Haghighi, P.** (2000): „Ausländerfeindlichkeit“ und Diskriminierung im betrieblichen Alltag – Interkulturelle Verantwortung der Gewerkschaften im Betrieb, Hannover
- Kaufmann, C.** (1999): Das verstehende Interview, Konstanz
- Korinth, S. / Meise, S.** (2010): Russlanddeutsche Transmigration. Entstehen neue interkulturelle Milieus?, in: Migration und Soziale Arbeit 32 (2), S. 103–109
- König, A. / Meise, S.** (2013): Milieus, Geschlecht, Migration. Zur gesellschaftlichen Organisation von Arbeit bei SpätaussiedlerInnen und türkeistämmigen Deutschen, in: Femina Politica 22 (1), S. 115–123
- Kühne, P.** (2000): The Federal Republic of Germany. Ambivalent promotions of immigrant's interests, in: Penninx, R. / Roosblad, J. (Hrsg.): Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960–1993, New York, S. 39–63
- Meise, S.** (2014): Migration und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis, Wiesbaden
- Motte, J.** (2002): Vom „Wirtschaftswunder“ bis zur Stahlkrise. Die Beschäftigung von Arbeitern aus der Türkei im Hüttenwerk Salzgitter 1963–1984, in: Bade, K. J. / Oltmer, J. (Hrsg.): Zuwanderung und Integration in Niedersachsen seit dem zweiten Weltkrieg, Osnabrück, S. 253–272
- Öztürk, N.** (2002): Partizipation von Migrantinnen und Einwanderern in Betrieben und den Gewerkschaften. Das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall, in: Treichler, A. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten. Probleme, Entwicklungen, Perspektiven, Wiesbaden, S. 295–309
- Pries, L. / Shinozaki, K.** (2015): Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken, in: WSI-Mitteilungen 68 (5), S. 374–382, [https://www.boeckler.de/wsimit\\_2015\\_05\\_pries.pdf](https://www.boeckler.de/wsimit_2015_05_pries.pdf)
- Thranhardt, D.** (2009): Migrations- und Integrationspolitik. Vom Korporatismus zur inszenierten Verstaatlichung, in: Rehder, B. / von Winter, T. / Willems, U. (Hrsg.): Interessenvermittlung in Politikfeldern, Wiesbaden, S. 156–172
- Treichler, A.** (1998): Arbeitsmigration und Gewerkschaften. Das Problem der sozialen Ungleichheit im internationalen Maßstab und die Rolle der Gewerkschaften bei der Regulation transnationaler Migrationen, Münster
- Vester, M. / von Oertzen, P. / Geiling, H. / Hermann, T. / Müller, D.** (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung, Frankfurt a. M.
- Vester, M. / Teiwes-Kügler, C. / Lange-Vester, A.** (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit, Hamburg
- Vogel, D.** (Hrsg.) (2008): Highly active immigrants. A resource for European civil societies, Frankfurt a. M.
- Wiedemann, C.** (2006): Politische Partizipation von Migrantinnen und Migrantinnen, in: Hoecker, B. (Hrsg.): Politische Partizipation zwischen Konvention und Protest. Eine studienorientierte Einführung, Opladen, S. 261–286
- Wüst, A.** (2003): Das Wahlverhalten eingebürgerter Personen in Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 50 (52), S. 29–38

## AUTOR

**STEPHAN MEISE**, Dr. phil., Professur für Soziologie und Sozialforschung am Fachbereich Soziale Arbeit, Medien, Kultur der Hochschule Merseburg. Forschungsschwerpunkte: Soziale Ungleichheit in Ökonomie, Politik und Alltag; Politische Soziologie der Gewerkschaften und Parteien; Migrationssoziologie.

✉ [stephan.meise@hs-merseburg.de](mailto:stephan.meise@hs-merseburg.de)