

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 042, Mai 2017

Der Umgang von Gewerkschaften mit Diversität am Beispiel von Alter, Migration und Geschlecht

Gestaltungsspielräume und Möglichkeiten der
Einflussnahme – eine Literaturstudie

Katrina Böse und Ludger Pries
unter Mitarbeit von Stephanie Heske und Julia
Charlotte George

ISSN 2509-2359

© 2017 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

Tabellenverzeichnis.....	4
Abkürzungsverzeichnis	5
Kontext, Ziele und Vorgehen der Literaturstudie.....	6
Gesellschaftlicher Kontext	6
Zielsetzung	10
Methode	11
Literaturraster.....	13
Auswertung nach drei Dimensionen	47
Diversität und Gewerkschaften Allgemein.....	47
Dimension Alter	48
Dimension Migration	53
Dimension Geschlecht.....	64
Fazit und Ausblick	72
Literatur.....	75
Autorinnen und Autoren	86

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gewerkschaften und Diversität Allgemein.....	14
Tabelle 2: Dimension Alter	19
Tabelle 3: Dimension Migration	28
Tabelle 4: Dimension Frauen in Gewerkschaften	37
Tabelle 5: Dimension Geschlechterorientierung	45
Tabelle 6: Frauenanteil in den geschäftsführenden Vorständen der Gewerkschaften und unter den Mitgliedern in Deutschland	66

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichstellungsgesetz
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DiM	Diversity Management
EU	Europäische Union
EC	European Commission
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GM	Gender Mainstreaming
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG BAU	Industriegewerkschaft Bau
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
LSBTI	schwul, lesbisch, bi-, trans- und intersexuell
NGG	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
StGB	Strafgesetzbuch
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
TRANSNET	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WSI	Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut

Kontext, Ziele und Vorgehen der Literaturstudie

Die vorliegende Literaturstudie beschäftigt sich mit den Aktivitäten und der Selbstdarstellung der Gewerkschaften in Zusammenhang mit Diversität. Der Fokus der Betrachtung wird dabei auf die Gewerkschaften IG Metall und ver.di gelegt. Dieses von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt verfolgt das Ziel, einen Überblick über die wissenschaftlichen Publikationen zu den Positionen und Aktivitäten von Gewerkschaften zu geben und über die aktuellen Veröffentlichungen und Selbstdarstellungen (Internetauftritte) der Gewerkschaften zu verschaffen. Dabei soll das Verhältnis der Gewerkschaften zum Thema Diversität einerseits im Allgemeinen und andererseits in drei konkreten Dimensionen – Alter, Migration sowie Geschlecht – betrachtet werden.

Gewerkschaften sind im besonderen Maße mit den Herausforderungen konfrontiert, die sich aus demografischen Entwicklungen, sich wandelnden Lebens- und Arbeitsformen sowie veränderten Rollenverständnissen und einem zunehmend flexiblen und internationalen Arbeitsmarkt ergeben. Als Repräsentanten der ArbeitnehmerInnen organisieren sie in der Regel sozialstrukturell sehr unterschiedliche abhängige Beschäftigte und leisten damit einen „[...] wesentlichen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt der vielfältigen und differenzierten modernen Gesellschaft“ (Meise 2014: 9).

Gesellschaftlicher Kontext

In diesem Zusammenhang spielt das Konzept des „Diversity Managements“ (DiM) eine zentrale Rolle. Dieses basiert auf dem Verständnis von Fairness, Toleranz, Chancengleichheit sowie der Wertschätzung und Nutzung personeller Vielfalt in Organisationen (vgl. Vedder 2007: 13). Denn die mit der Globalisierung einhergehende Internationalisierung der Arbeits- und Absatzmärkte, die durch Einwanderungsprozesse herbeigeführten kulturellen Veränderungen sowie der demografische Wandel führen zu einer zunehmenden Vielfalt innerhalb von Unternehmen und Organisationen. Der damit verbundenen Ausdifferenzierung der Interessenlagen soll durch DiM in den Organisationen Rechnung getragen werden (vgl. Merx 2014: 32ff).

Merx (2014: 36ff) kritisiert jedoch, dass Gewerkschaften und Betriebs- und PersonalrätInnen noch viel zu selten wichtige Akteure im DiM in Deutschland sind und die Umsetzung bislang meist stark top-down

von der Unternehmensleitung erfolgt. Und das, obwohl Diversity auch großes Potenzial als Thema der Gewerkschaften bietet, denn es existieren zahlreiche Ansatzpunkte und Schnittmengen zu gewerkschaftlichen Positionen sowie zum Wandel und zur Gestaltung der Arbeitswelt (etwa zu Konzepten „Guter Arbeit“). Vieles, was heute unter DiM läuft, findet sich originär in den stark in der Gewerkschaftsbewegung verwurzelten Gleichbehandlungsbestrebungen in Deutschland. Insofern sind GewerkschaftsvertreterInnen sowie Betriebs- und PersonalrätInnen eigentlich absolute SpezialistInnen für eine an Gleichbehandlung, Respekt und Wertschätzung von Vielfalt orientierte Unternehmenskultur. Die Positionierung zu Diversity könnte folglich eine wertvolle Ergänzung zu gewerkschaftlicher Arbeit und Positionen in den Bereichen Antidiskriminierung, Gleichstellung, Integration und weiteren Gleichbehandlungspolitiken sein.

In Bezug auf den Umgang von Gewerkschaften mit DiM zeigen sich sehr unterschiedliche Strategien. Während einige Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsteile DiM weitgehend ablehnen oder ihm gleichgültig gegenüberstehen, versuchen andere, DiM als neues gewerkschaftliches Politik- und Gestaltungsfeld zu etablieren. So organisierte die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) gemeinsam mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) schon am 24. und 25.11.2008 eine Sozialpartnertagung zum Thema DiM, die zu einer Sozialpartner-Vereinbarung zum Diversity Management im Unternehmen führte.¹ Giovanni Pollice, Leiter der Abteilung Migration/Integration beim Hauptvorstand der IG BCE, benennt Altersstrukturpolitik, die Integration von Schwerbehinderten, die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Gender-Sensibilisierung, Work-Life-Balance und Cultural Mainstreaming als beschäftigtenpolitische Handlungsfelder und Leitlinien der Gewerkschaftsarbeit bezüglich Diversity Management. Das Konzept bietet demnach besondere Potenziale zur Verwirklichung der Chancengleichheit, zur Verbesserung der betrieblichen Integration, zur umfassenderen Wertschätzung der Beschäftigten, zur erhöhten Nutzung vorhandener Ressourcen und Kompetenzen, zur Steigerung der allgemeinen Arbeitsplatzattraktivität und somit zur Vergrößerung von Vorteilen im Wettbewerb für Unternehmen.

Dabei zielen Altersstrukturpolitik, Gender-Sensibilisierung und die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund jeweils auf die Wertschätzung der benannten Gruppen in der Unternehmenskultur, auf die Gestaltung fairer Arbeitsbeziehungen und auf die verstärkte bzw. gleichberechtigte Einbindung in Qualifizierungs- und Weiterbildungs-

1 Online einsehbar unter http://www.migration-online.de/practice_aWQ9NjY0.html, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

maßnahmen. Für die älteren ArbeitnehmerInnen bedeutet dies zudem einen aktiven Gesundheitsschutz sowie die Schaffung altersgerechter Arbeitsgebiete und Aufgaben. Was Beschäftigte mit Migrationshintergrund betrifft, so sollen für diese zusätzlich interkulturell offene Strukturen und Verfahren (z. B. Einstellungsverfahren, Mitsprachebeteiligung, informelle Kompetenzentwicklung und -dokumentation) geschaffen werden. Gender-Sensibilisierung beinhaltet zudem die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, sowie die Möglichkeit, berufliche und persönliche Fähigkeiten zu entfalten, ohne durch geschlechtsspezifische oder sonstige diskriminierende Rollenzuweisungen eingeschränkt zu werden.

Work-Life-Balance, also die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zielt auf die Wertschätzung des Privatlebens der Beschäftigten in der Unternehmenskultur und auf Maßnahmen, die es den Beschäftigten erleichtern, Berufstätigkeit und Privatleben (familiäre Pflichten, an Lebenszyklenphasen orientierte Qualifizierungsangebote und Erholung) miteinander in Einklang zu bringen (z. B. durch Arbeitszeitflexibilisierung, Elternurlaubsregelungen, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Menschen).

Eine weitgehend andere Orientierung gegenüber DiM wird von anderen Gewerkschaftsgruppen entwickelt. Bei einem Teil der Betriebsräte und Gewerkschaften herrscht eine durchaus kritische Haltung gegenüber DiM vor. Als zentrale Kritikpunkte an der unternehmerischen Anwendung von DiM nennen sie (vgl. Merx 2014: 33f):

- DiM erfolge ausschließlich oder vorwiegend aus betriebswirtschaftlicher und profitorientierter Motivation und unterschätze durch die entsprechenden ökonomischen Begründungszusammenhänge die Aspekte der Macht-, Interessen- und Statuspolitik.
- Der zielgruppenübergreifende Ansatz könne zur Relativierung zielgruppenspezifischer Problemlagen und Gleichstellungsansätze führen.
- DiM selbst produziere Stereotype und erfasse die Machtverhältnisse hinter den zugeschriebenen Dimensionen nicht hinreichend.
- DiM sei vor allem eine Management-Modeerscheinung; es stelle für deutsche Gewerkschaften und Betriebsräte in erster Linie ein importiertes Management-Konzept dar, welches die eigene Geschichte und die langfristigen Anstrengungen der Gewerkschaften und Betriebsräte nicht hinreichend widerspiegele (vgl. Proll 2010).

Dennoch sollten, so argumentiert Proll, sich Gewerkschaften aus folgenden Gründen mit DiM auseinandersetzen:

- Der Managing-Diversity-Ansatz breite sich in der Arbeitswelt zunehmend aus. Darauf weise nicht nur die quantitative Steigerung der Un-

terzeichnenden der Charta der Vielfalt in den letzten 3 Jahren hin, sondern auch die qualitative Betrachtung der Unterzeichnenden. Hier lasse sich feststellen, dass der Ansatz in die Fläche gehe, und dass er nicht mehr nur ein Modell für die Privatwirtschaft sei, sondern auch für Wohlfahrtsverbände und Kommunen bzw. die öffentliche Verwaltung an Bedeutung gewinne.

- Die Gruppe der Arbeitnehmenden existiere nicht (mehr) als mehr oder weniger homogen oder gar „monolithisch“, mit grundsätzlich gleichen Interessen. Stattdessen hätten sich die Lebenslagen und damit auch die Interessenlagen ausdifferenziert.
- Der Gleichheitsgrundsatz der Gewerkschaften könnte durch DiM zu einem „Gleichberechtigungs- und Chancengleichheits“-Prinzip erweitert werden und so Spielräume eröffnen für einen gerechteren Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten in Anbetracht ständig neuer Herausforderungen und sich wandelnder Bedingungen.

Neben den mit dem DiM verfolgten Zielen in den Unternehmen müssen sich Gewerkschaften auch mit der Förderung der Vielfalt in den eigenen Organisationen auseinandersetzen. Denn DiM und die Öffnung der Organisationsstrukturen sind auch innerhalb der Interessenvertretungen notwendig, um ihre Glaubwürdigkeit und Legitimität zu erhalten (vgl. Merx 2014).

Dennoch wird die bestehende gewerkschaftliche Vielfalt vielerorts noch nicht angemessen berücksichtigt. Die Gewerkschaften sind angehalten, der zunehmenden Heterogenität der Arbeitsbeziehungen und dem damit verbundenen Bedarf verschiedener Beschäftigungsgruppen nach Vertretung Rechnung zu tragen und entsprechende Modernisierungsmaßnahmen in ihrer Organisationskultur und Gewerkschaftspolitik zu verfolgen (vgl. Meise 2014: 358). Bisher fällt es Gewerkschaften leichter, ihr Kernklientel, sprich männliche Industriearbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst zu organisieren.

Dieses Kernklientel ist einem anhaltenden Wandel unterworfen: Mit der Ausdifferenzierung der Arbeits- und Lebensformen, dem Wandel der sozialen Milieus und der zunehmenden Heterogenität des Erwerbssystems, müssen sich Gewerkschaften neue Fragen der Repräsentation und der innerorganisatorischen Partizipation der vielfältigeren Arbeitnehmerschaft stellen (vgl. ebd.: 12). Denn mit dem Prozess der sozialen Ausdifferenzierung ihrer Mitgliedschaft geht ebenfalls eine Heterogenisierung der Ansprüche an die Gewerkschaften selbst einher. Dies stellt nicht nur neue Anforderungen an die gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung und Mobilisierung, sondern gerät auch mit dem einheitsgewerkschaftlichen Prinzip in ein Spannungsverhältnis (vgl. ebd.: 13). Dieses

Spannungsverhältnis ist in allen drei Dimensionen präsent und wird in der gegenwärtigen wissenschaftlichen Literatur immer wieder thematisiert.

Grundsätzlich sehen Gewerkschaften und Betriebsräte aber nicht nur die Herausforderungen und damit verbundene Schwierigkeiten einer zunehmend vielfältigeren Mitglied- und Arbeitnehmerschaft. Vielmehr erkennen sie die Chancen dieser Vielfalt und werden so zu wichtigen politischen Akteuren im Engagement und der Förderung von Diversität. Sie spielen damit eine tragende Rolle im Kampf gegen alle Arten von Diskriminierungen und für eine aktive Förderung der Chancengleichheit (vgl. EC 2010: 3).

Wie aber reagieren die Organisationen konkret auf die zunehmende Heterogenität und Diversität von Interessen und Orientierungen innerhalb ihrer Mitgliedschaft und Belegschaft? Die wissenschaftliche Literatur zeigt auf, wie die Gewerkschaften ihre Politiken und Handlungspraxen in Bezug auf die Gestaltung von Vielfalt weiterentwickeln, um die unterschiedlichsten und vor allem die nur schlecht repräsentierten Personengruppen erfolgreich in ihre politische und alltägliche Arbeit zu integrieren. Hier geht es auch um bestehende oder noch zu entwickelnde Strukturen zur Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten und der Repräsentation in Funktionen und Gremien der Interessenvertretungen.

Es wird dargestellt, welche Initiativen zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt wahrgenommen werden und mit welchen Schwierigkeiten sich die Gewerkschaften bei der Bearbeitung dieses Anliegens konfrontiert sehen.

Zielsetzung

Ziel der Literaturrecherche ist es, das bislang verstreute sozialwissenschaftliche Wissen bezüglich des gewerkschaftlichen Umgangs mit erwerbsrelevanter Diversität im Hinblick auf Alter, Gender und Migrationsgeschichte systematisch zu erfassen und inhaltlich strukturiert zu präsentieren. Dabei soll in erster Linie erarbeitet werden, ob und wie das Thema Diversität von den Gewerkschaften behandelt wird und welche Schwerpunkte dabei gesetzt werden. Auch eventuelle Leerstellen sollen hierbei identifiziert werden.

Sehen sich die Gewerkschaften als Verfechter von Vielfalt oder fällt diese Zuständigkeit für sie eher in das betriebliche „Diversity Management“? Welche Handlungsmöglichkeiten liegen im Aktionsbereich der Gewerkschaften? Wie können Gewerkschaften (und Betriebsräte?) evtl. auch mit den Diversity Managern der Unternehmen zusammenarbeiten,

bzw. wo ist es notwendig, dass Gewerkschaften eigene Schwerpunkte setzen, um ein Gegengewicht zu bilden? (Falls die Sensibilität für das Thema Diversity noch nicht ausgeprägt genug ist: Was sind die möglichen Ursachen hierfür? Sind die Gewerkschaften selbst „divers“ aufgestellt?)

Zudem soll ein besonderer Fokus auf die beiden größten deutschen Gewerkschaften, nämlich die IG Metall und die ver.di, gelegt werden. Die Auswahl der beiden Gewerkschaften wurde nicht nur gefällt, weil diese die jeweils mitgliederstärksten in Deutschland sind, sondern weil diese auch im Hinblick auf das behandelnde Thema sehr unterschiedliche Branchen repräsentieren. So vertritt die IG Metall eher klassisch männlich dominierte Branchen, während ver.di verstärkt Branchen vertritt, die mehr weibliche Beschäftigte vorzuweisen haben. Daher ist eine Gegenüberstellung des Engagements der beiden genannten Gewerkschaften im Bereich Diversität von besonderem Interesse.

Auf der Basis der verfügbaren wissenschaftlichen Literatur und Studien zum Thema „Gewerkschaften und Vielfalt“ sollen die vorhandenen Aktivitäten vor dem Hintergrund möglicher Implikationen für Gewerkschaften analysiert und notwendige zukünftige Handlungs- und Forschungsfelder aufgezeigt werden.

Methode

Zunächst erfolgt eine systematische Literaturrecherche, die hauptsächlich deutschsprachige Buchpublikationen, Zeitschriftenartikel und „graue“ Literatur aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich mit einschließt. Schwerpunkt wird hier aufgrund der Aktualität des Themas auf wissenschaftliche Zeitschriften/Journals gelegt, auf die über unterschiedliche Datenbanken (EBSCO Host, ISI Web of Science, JStor etc.) zugegriffen werden kann. Auch werden der Datenbestandskatalog des GESIS (Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln) zur Ermittlung von bereits vorhandenen, hauptsächlich sozialwissenschaftlich fundierten Studien zum Themenkomplex herangezogen und die Ergebnisse der vorliegenden Studien katalogisiert. Die Literaturstudie umfasst den Zeitraum von 2000 bis 2015. Zusätzlich erfolgt eine Analyse der Internetauftritte der IG Metall sowie der ver.di. Gesucht wird gezielt nach Angaben zu laufenden (oder bereits abgeschlossenen) Projekten/Initiativen etc., die sich mit der Diversity-Thematik insgesamt und speziell in Bezug auf Alter, Gender und Migrationsgeschichte befassen. Es werden auch programmatische Aussagen und Absichtserklärungen sowie Reden und Positionspapiere zur Analyse hinzugezogen.

Während alle sozialwissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Publikationen, die zum Thema veröffentlicht und für die Literaturstudie berücksichtigt wurden, in den Literaturregistern dokumentiert sind, werden konkrete Hinweise und Positionen von den jeweiligen Homepages der Gewerkschaften oder anderer Einrichtungen an den entsprechenden Stellen der Literaturliste als Linkadressen zusätzlich geführt. Dazu dienen beispielsweise auch die Positionen bzw. Inhalte der im Jahre 2015 stattgefundenen Gewerkschaftstage der ver.di sowie der IG Metall.²

² Wir danken Susanne Axt-Sokolowski und Paul-Fiete Kramer für redaktionelle Hilfe und kritisches Gegenlesen des Textes.

Literaturraster

In diesem Kapitel wird das entwickelte Literaturraster dargestellt und die einzelnen Literaturquellen werden in knapper Form eingeordnet. Die Literaturquellen werden zunächst in kurzer Form [Autor(en) (Jahr) *Titel*] im Literaturraster aufgeführt, sowie – sofern vorhanden – Methodik bzw. grundlegende Theorien vorgestellt, die jeweiligen vorrangig behandelten Gewerkschaften genannt, Herausgeber bzw. Hintergrund der Veröffentlichung beschrieben sowie letztendlich eine kurze Zusammenfassung des Inhalts aber auch der zentralen Aussagen gemacht. Diese tabellarische Darstellung soll dazu dienen, einen kurzen und schnellen Überblick über die Literatur zum Thema Gewerkschaften und Diversität zu erhalten. Dazu sind die Tabellen in vier Varianten unterteilt, die zu jeder Dimension der Diversität (Alter, Geschlecht und Migration) aber auch zum Thema Gewerkschaften und Diversität im Allgemeinen eine separate Tabelle darstellt. Die Zusammenführung bzw. Auswertung der vorgestellten Literatur findet sich im darauffolgenden Kapitel, in dem die Inhalte verknüpft werden.

Tabelle 1: Gewerkschaften und Diversität Allgemein

AutorInnen (Jahr), Titel	Methodik	Gewerk- schaft	Hintergrund/ Auftraggeber/ Herausgeber	Zentrale Aussagen und Ergebnisse
<p>Europäische Kom- mission (2010): Prakti- ken der Gewerkschaf- ten zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung von Vielfalt. Europäische Studie zur Anti-Disk- riminierung und Vielfalt der Gewerkschaften: innovative und signifi- kante Praktiken im Kampf gegen Diskrimi- nierung und zur Förde- rung der Vielfalt</p>	<p>Das For- schungsprojekt ermittelte 280 innovative und/ oder signifikante gewerkschaftli- che Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminie- rung und zur Förderung der Gleichstellung in 34 europäischen Ländern.</p>	<p>Gewerk- schaften allgemein, Europa</p>	<p>Europäische Kom- mission; im Rah- men eines Auftrags durch das „Working Lives Research“- Institut, der Metro- politan Universität in London</p>	<p>Die Untersuchung zeigt, dass Gewerkschaften auf allen Ebenen in Europa Initiativen zur Förde- rung von Gleichheit und Vielfalt vorantreiben. Auf nationaler Ebene haben sich Gewerkschaften in ganz Europa mit einer Vielfalt von Initiativen eingesetzt, mit denen einerseits langanhaltende Diskriminierungen bekämpft und andererseits neue Einflussbereiche und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft begonnen wurden, um Gleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern. Während der größte Anteil der Initiativen in nordeu- ropäischen Ländern registriert wurde, kam nur jede dritte Initiative aus Südeuropa und lediglich ein Achtel aus ost- oder mitteleuropäischen Ländern.</p>
<p>Greifenstein, R./ Kißler, L./Lange, H. (2014): Trendreport Be- triebsrätewahlen 2014. Zwischenbericht</p>	<p>Analyse auf Grundlage der Wahlergebnisse der Betriebs- ratswahl 2014</p>	<p>DGB- Gewerk- schaften, beson- ders IG Metall</p>	<p>Herausgeber: Hans-Böckler- Stiftung</p>	<p>Nach der letzten Betriebsrätewahl 2014 hat die Auswertung der ersten Ergebnisse gezeigt, dass die Betriebsräte weiterhin gut in den DGB-Gewerkschaften organisiert sind und auch die unorganisierten Betriebsräte ihren Anteil in dieser betrieblichen Politikarena behaupten. Die Repräsentanz in den Gremien der Betriebsräte verbleibt auf einem stabilen Niveau. Der Frau- enanteil in Betriebsratsgremien zeugt zunächst von einer soliden Repräsentanz, dennoch stel- len Frauen weniger Betriebsratsvorsitzende, als ihre männlichen Kollegen. Das zeigt, dass die genderorientierten Konturen der Betriebsratsgremien durchaus entwicklungsfähig sind. Hinsichtlich der Altersstrukturen verfügen die gewählten Betriebsräte überwiegend über lang- jährige Erfahrungen als Interessenvertretung. Somit weist das demografische Profil einen Zy- klus der Alterung auf. Hier besteht also Handlungsbedarf, die Nachwuchsförderung im Rahmen künftiger Betriebsratswahlen aktiv zu verfolgen.</p>

<p>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2006): In Balance arbeiten und leben: Forschungsimpulse für eine innovative Arbeits(zeit)-gestaltung</p>	<p>Präsentation von Forschungsergebnissen</p>	<p>ver.di</p>	<p>Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung</p>	<p>Die Broschüre präsentiert Ergebnisse verschiedener Forschungsförderungsprojekte und Studien der Hans-Böckler-Stiftung und des WSI mit dem Ziel, unterschiedliche Aspekte zum Thema Work-Life Balance zusammenzufügen. In den drei Themenbereichen (I) Work-Life Balance als gewerkschaftliches Handlungsfeld, (II) Entgrenzte Arbeit regulieren und (III) Gute Arbeit für ein gutes Leben werden die Herausforderungen sich verändernder Arbeitszeiten, der zunehmenden Wettbewerbsorientierungen und der damit einhergehenden Unausgewogenheit zwischen Arbeiten und Leben beleuchtet. Damit wird die Relevanz des Konzeptes der Work-Life-Balance für die verschiedenen Akteure des Wirtschafts- und Sozialsystems herausgestellt.</p>
<p>Hansen, L. (2004): Does the Future of Unions Depend on the Integration of Diversity?</p>				<p>Der Beitrag verknüpft Gleichstellungsprobleme mit der weiteren Agenda der Herausforderungen für die Arbeiterbewegung. Das Hauptargument lautet, dass die Gewerkschaften die Differenziertheit ihrer Mitgliederschaft reflektieren müssen, um ihre Legitimität gegenüber den Mitgliedern zu behaupten. Die Schlussfolgerung lautet, dass ein solcher Wandel in Politik und Praxis der Gewerkschaften sowohl der Arbeiterbewegung wie der Gleichstellung der Geschlechter zugutekäme. Empirischer Fokus des Aufsatzes ist die Gender-Politik in der LO (Dänemark) und der UNISON (Großbritannien).</p>
<p>Krell, G./Wächter, H. (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung</p>	<p>Beiträge zum Workshop „Vielfalt als Herausforderung für Personallehre und -praxis“ der Kommission Personalwesen im Jahr 2005</p>			<p>Dieser Band enthält ausgewählte Beiträge zum Workshop „Vielfalt als Herausforderung für Personallehre und -praxis“ im Jahr 2005, die den Stand der Diskussion um Diversity und dessen Management in der deutschsprachigen Personalforschung darstellen. Untersucht werden in diesem Band vor allem die Wurzeln von Diversity Management in den USA sowie die dortige historische DiM-Entwicklung, die Übertragbarkeit von DiM nach Deutschland sowie fachliche DiM-Grundlagen.</p>
<p>Krell, G. (2014): Diversity: Vielfältige Verständnisse- und auch Missverständnisse.</p>				<p>„Diversity“ als Konzept zielt auf fundamentale Veränderungen von Organisationen, mit dem sowohl Wettbewerbsvorteile als auch Chancengleichheit verfolgt werden. Es ist festzustellen, dass von einem trennscharf abgegrenzten Vielfaltsbegriff nicht die Rede sein kann, da konkurrierende Verständnisse um diesen Begriff herrschen. Es gilt zu lösen, wie Dimensionen von Vielfalt letztendlich innerhalb der Personalpolitik berücksichtigt und welche Maßnahmen in welchen Handlungsfeldern wie ausgestaltet werden sollten. Da keine Patentlösung vorhanden ist, empfiehlt die Autorin Verständigungs- und Aushandlungsprozesse in jedem Einzelfall.</p>

<p>Losert, A. (2009): Perspektiven auf Diversity Management: Beschäftigte – Betriebsrat – Management</p>	<p>Literaturanalyse, qualitative Interviews in drei Unternehmen</p>		<p>Dissertation</p>	<p>Die Studie fokussiert die Diversity-Praxis dreier Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche und untersucht die Perspektive der Beschäftigten auf das DiM, die Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung in das DiM, die Verortung des AGG im DiM und die Einbindung der Dimension ‚sexuelle Orientierung‘ in die Diversity-Praxis. Die Ergebnisse zeigen, dass die Implementierung von DiM seitens der Diversity-ManagerInnen hauptsächlich von wirtschaftlichen Überlegungen geprägt ist, soziale Subziele werden von den Interviewten nicht expliziert. Bearbeitete Dimensionen belaufen sich vor allem auf die Kerndimensionen ‚Geschlecht‘, ‚Hautfarbe/Ethnizität‘, ‚Alter‘ und ‚sexuelle Orientierung‘. Die befragten Beschäftigten sehen v. a. die Steigerung des Unternehmensimages, aber auch ethisch-moralische Begründungen als Motiv für die Unternehmensleitung, DiM einzuführen. Somit ist DiM für die Beschäftigten hauptsächlich ein Instrument zur Förderung benachteiligter Gruppen. Die Beteiligung von Betriebsräten beim DiM hängt maßgeblich davon ab, ob ein Mitglied des Betriebsrates dieses Thema ins Gremium einbringt. Weiterhin gibt die Studie, nach der vertiefenden Analyse zur Diversity-Praxis, sowohl theoretische Anschlussmöglichkeiten für die Wissenschaft, als auch Handlungsempfehlungen für die Praxis.</p>
<p>Meise, S. (2014): Organisation und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis</p>	<p>Sozialwissenschaftliche Studie</p>	<p>IG Metall</p>		<p>Als vielfältige Organisationen im beschleunigten gesellschaftlichen Strukturwandel stehen Gewerkschaften vor differenzierten Herausforderungen. Ihre Modernisierungsfähigkeit im entscheidenden mitgliedernahen Bereich basiert auf spezifischen Handlungsbedingungen und Traditionen vor Ort. Das Buch untersucht am Beispiel der IG Metall gewerkschaftliche Akteursbeziehungen und Organisationskulturen in drei Regionen mit typischen Unterschieden in ökonomischen, politischen und sozialen Strukturen. In drei anschließenden betrieblichen Fallstudien werden Organisationserfolge und Probleme im Kontext von Mitgliederkampagnen und Organizing-Projekten analysiert und regionalspezifische Entwicklungspfade gewerkschaftlicher Modernisierungsprozesse herausgearbeitet. Dabei wird ein mehrdimensionaler rationaler Ansatz verwendet, der auf der Politischen Soziologie Pierre Bourdieus und der sozialstrukturellen Milieu- und Akteursforschung aufbaut.</p>

<p>Merx, A. (2014): Von Betroffenheit über Ohnmacht zur Mitgestaltung. Diversity in der Betriebs- und Personalratsarbeit und als Thema der Gewerkschaften</p>				<p>Ziel des Beitrages ist es, neben den Grundannahmen und Gestaltungsmöglichkeiten von Diversity Management auch Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Betriebs- und Personalratsarbeit zu bieten. Trotz anzubringender Kritikpunkte gegen DiM, z. B. hinsichtlich der Glaubwürdigkeit und Umsetzungsfähigkeit des Konzepts, bietet das Thema „Diversity“ großes Potenzial für Gewerkschaften, die sich originär in Gleichbehandlungskämpfen engagiert sehen und somit Experten im Thema Gleichbehandlung sind. Für eine erfolgreiche Umsetzung von Diversity-Strategien empfiehlt der Autor den Gewerkschaften u. a. eine klare Positionierung zur Charta der Vielfalt, die Entwicklung sozialpartnerschaftlicher Implementierungsstrategien, eine angemessene Vernetzung, Ausbildung und Mobilisierung von Betriebs- und PersonalrätInnen sowie GewerkschaftsvertreterInnen hinsichtlich der aktiven Einbindung, Entwicklung und Umsetzung von DiM. Darüber hinaus rät er Gewerkschaften zu DiM und zur Öffnung der Organisationsstrukturen auch innerhalb der Organisation, um ihre Glaubwürdigkeit und Legitimität dauerhaft zu erhalten.</p>
<p>Merx, A./ Vassilopoulou, J. (2007): Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven</p>		<p>Gewerkschaften allgemein</p>		<p>Der Beitrag bietet eine Übersicht über zentrale arbeitsrechtlich relevante Regelungen des AGG und diskutiert, wie Ansätze eines Managing Diversity in der Erfüllung dieser arbeitsrechtlichen Herausforderung längerfristig eine entscheidende Rolle spielen können. Dabei werden auch zentrale Diskussionspunkte im schwierigen und langjährigen Gesetzgebungsprozess beleuchtet. Es besteht die Hoffnung, durch das AGG einen Antidiskriminierungsauftrag zu implementieren, der von den Unternehmen mittels eines proaktiven Diversity Management durchgesetzt werden kann. Dennoch wird das AGG allein nicht ausreichen, um in Unternehmen in Deutschland eine ausgedehnte Antidiskriminierungskultur herzustellen. Hierfür bedarf es weiterer Maßnahmen sowie einer ernsthaften wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt innerhalb der Organisationen.</p>
<p>Pollice, G. (2010): Diversity Management in Unternehmen. Durch sozialpartnerschaftliche Strategien zum gemeinsamen Erfolg</p>		<p>BAVC, IG BCE</p>	<p>Beitrag im Materialheft zur Begleitung der Internationalen Woche gegen Rassismus 2010</p>	<p>Der Beitrag betont die Relevanz von Diversity-Strategien, um den veränderten Bedingungen des deutschen Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen und betriebliche Flexibilität und Arbeitsplätze zu sichern. Beschäftigungspotenziale und Handlungsfelder der Gewerkschaftsarbeit fallen insbesondere auf Arbeitsstrukturpolitik, Integration von Schwerbehinderten, Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Gender-Sensibilisierung, Work-Life-Balance und Cultural Mainstreaming.</p>

<p>Proll, J. (o.D.): Managing Diversity als Interessenvertretungsstrategie der Betriebsräte in Industriebetrieben</p>	<p>Praxisorientierter Leitfaden bzw. Argumentation für Betriebsräte, die sich im Bereich Diversity engagieren möchten</p>	<p>Gewerkschaften allgemein</p>	<p>Heimatkunde, migrationspolitisches Portal der Heinrich-Böll-Stiftung</p>	<p>Wenn man Betriebsräte von Diversity überzeugen will, muss man ihnen den Nutzen dessen darlegen. Betriebsratsarbeit muss sich verändern und neben der klassischen Wächterfunktion zur Einhaltung von gesetzlichen Schutzbestimmungen und Beachtung der Gleichheitsgrundsätze, mindestens eine Gestaltungsrolle hinzubekommen. Managing Diversity (MD) lässt sich als eine Form beschreiben, Leben und Arbeit in einem Unternehmen zu gestalten, in der insbesondere BetrVG und AGG den rechtlichen Rahmen bilden und das als Unternehmensstrategie darüber hinaus soziale Komponenten mit unternehmenspolitischen sowie wirtschaftlichen Überlegungen verbindet.</p>
<p>Steinrücke, M./ Spitzley, H./ Raasch, S./ Mückenberger, U./ Hildebrandt, E. (2001): Neue Zeiten – neue Gewerkschaften: auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik</p>		<p>Gewerkschaften allgemein</p>	<p>Hervorgegangen aus der Arbeit des Hattinger Kreises</p>	<p>Zeitfragen gewinnen für die gewerkschaftliche Tagespolitik an Bedeutung. Denn Zeit und ihre Gestaltung werden zunehmend ein Gradmesser von Lebensqualität. Das Buch gibt Analysen zur Arbeitsumverteilung, zum Einfluss von Arbeitszeit auf die Lebensführung, zur Wechselwirkung zwischen der Arbeitszeitgestaltung und dem Verhältnis zwischen Männern, Frauen und Kindern, zu den kommunalen Raum-Zeit-Politiken und ihrem Einfluss auf die Lebensbedingungen. Zeitpolitik wird so zu einer zentralen Herausforderung an die Lernfähigkeit traditioneller Interessenvertretungen.</p>
<p>Stringfellow, E. (2012): Trade unions and discourses of diversity management: A comparison of Sweden and Germany</p>	<p>Empirisch-qualitativ (Dokumentenanalyse und semi-strukturierte Interviews) institutionalistisch</p>			<p>Dieser Artikel nutzt einen diskursiven institutionalistischen Ansatz, um die unterschiedlichen Reaktionen schwedischer und deutscher Gewerkschaften zu Diversity Management und seiner Implementierung und Institutionalisierung herauszustellen. Es wird argumentiert, dass die Institutionalisierung von Diversity Management vor allem auf einem sozialen Dialog basiert, um eine Lösung für sozialpolitische Krisen zu finden. Wo jedoch Diversity Management eher als Kampagne zu einer sanfteren Regulierung genutzt wird, untergräbt dies den sozialen Dialog. Beispielhaft für diese Fälle wird ein Vergleich zwischen DiM-Praxen von Deutschland und Schweden herausgearbeitet.</p>

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 2: Dimension Alter

AutorInnen (Jahr), Titel	Methodik	Gewerk- schaft	Hintergrund/ Auftraggeber/ Herausgeber	Zentrale Aussagen und Ergebnisse
Bender, S.- F. (2007): Age-Diversity: Ein An- satz zur Verbesserung der Beschäftigungssitu- ation älterer Arbeitneh- merInnen	Literaturanalyse			Der Beitrag untersucht, welche Konzepte Unternehmen verfolgen, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen zu sichern. Insbesondere das Age-Diversity-Konzept findet unter diesem Gesichtspunkt Anwendung, um alle Generationen von ArbeitnehmerInnen gleichermaßen einzubeziehen und somit altersspezifische Potenziale zu nutzen. Unternehmen sehen sich aufgrund der demografischen Entwicklungen mit einer sich wandelnden Erwerbstätigenstruktur konfrontiert. Das Age-Diversity-Konzept soll die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie die Leistungsmotivation in allen Altersklassen fördern. Die Umsetzung des Konzepts innerhalb personalpolitischer Maßnahmen kann dabei in verschiedenen Handlungsfeldern (z. B. in integrierter Zusammenarbeit, altersgemischten Tandems, flexibler Arbeitszeitgestaltung, etc.) erfolgen. Anzunehmen ist, dass sich durch Age-Diversity Wettbewerbsvorteile für die Unternehmen generieren, auch wenn sich diese bisher nicht empirisch belegen lassen. Dennoch sollten Unternehmen(s-Mitglieder) altersbedingte Vorurteile abbauen und die Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen wertschätzen, um die zunehmend heterogenere Erwerbsstruktur (gewinnbringend) zu nutzen.
Bundesanstalt für Ar- beitsschutz und Ar- beitsmedizin (BAuA) (2011): Altersdifferen- zierte und altersgerechte Betriebs- und Tarifpolitik – Eine Be- standsaufnahme be- triebspolitischer und ta- rifvertraglicher Maß- nahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfä-	Studie: Darstel- lung des For- schungsstands sowie Berichte aus drei Bran- chen. Methode: quali- tative Forschung mit 50 Inter- views	Metall- und Elekt- roindust- rie, Che- mie- und Pharma- industrie und Ein- zelhandel	Initiative Neue Qua- lität der Arbeit (INQA)	Die Studie beschäftigt sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeit und Beschäftigung in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, der Chemie- und Pharmaindustrie und des Einzelhandels in Deutschland. Darüber hinaus untersucht sie Ansätze und Möglichkeiten für eine alters- und altersgerechte Betriebs- und Tarifpolitik in diesen Branchen und fragt nach verallgemeinerbaren Perspektiven einer solchen Politik. Die zentrale Frage dieser Untersuchung lautet daher: Was sind die Gründe für die Zurückhaltung der Betriebe bei der Umsetzung alters- und altersgerechter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen? Ergebnis: Die Potenziale eines demografieorientierten ›Mainstreamings‹ von Tarifpolitik muss man angesichts der auch in dieser Untersuchung präsentierten Befunde, eher skeptisch beurteilen. Allemal ist zu konstatieren, dass Tarifpolitik allein die Probleme im Zusammenhang mit Fragen von Alter und Altern in Erwerbstätigkeit nicht lösen können wird.

higkeit				
Buss, K.-P./Kuhlmann, M. (2013): Akteure und Akteurskonstellationen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik	Literaturanalyse, Demografiepolitik-übersicht		Herausgeber WSI der HBS: Befunde eines empirischen Forschungsprojektes „Problemlagen und Durchsetzungsbedingungen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik“	Auf der betrieblichen Ebene zeigen sich häufig enorme Umsetzungsdefizite hinsichtlich einer alter(n)sgerechten Arbeitsorganisation und –gestaltung. Vor diesem Hintergrund fragt der Artikel nach den betrieblichen Akteuren und den von ihnen verfolgten demografiepolitischen Strategien. Im Zentrum stehen dabei die drei Akteure (1) Personalmanagement, (2) Fachbereichs-/Linienmanagement und (3) betriebliche Interessenvertretungen Es zeigt sich, dass diese Akteure verschiedene Strategien verfolgen und auch unterschiedlich großen Einfluss auf die betriebliche Demografiepolitik ausüben. Durch eben diese unterschiedlichen Strategien blockieren sich die beteiligten Akteure jedoch gegenseitig. Denn eine erfolgreiche betriebliche Demografiepolitik erfordert ein breites Herangehen, das sich nur unter Einbeziehung <i>aller</i> wichtigen betrieblichen Akteure verwirklichen lässt.
DGB (2008): Seniorenpolitische Eckpunkte des DGB. DGB und Gewerkschaften: Interessenvertretung für alle Generationen	Politische Stellungnahme	DGB-Gewerkschaften	Informations- und Servicebroschüre des DGB für SeniorInnen, politische Stellungnahme	In diesem Informationsheft, bzw. in dieser politischen Stellungnahme formuliert der DGB seine Position zu älteren Gewerkschaftsmitgliedern, die als wichtige Akteure beschrieben werden. Ziel dabei ist es, gesellschaftlich relevante Themen, wie beispielsweise altersgerechte Arbeitsplätze, Wohnungen sowie auch Gesundheit und Sicherheit zu diskutieren und das Potential von Älteren zu erkennen und zu sichern.
Giesert, M./Wendt-Danigel, C. (2007): Handlungsleitfaden für ein betriebliches Eingliederungsmanagement	Grundlageninformationen und Handlungsschritte für BEM Praktiker	gewerkschafts- und branchenübergreifend	Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier	In dieser Grundlageninformation geht es um die rechtlichen und inhaltlichen Erläuterungen zum BEM sowie die Einbindung der Interessenvertretung. Zudem enthält diese eine 10-Schritte-Anleitung zur Umsetzung von BEM mit konkreten Vorschlägen zum Vorgehen. Dieser Handlungsleitfaden soll die Interessenvertretungen dabei unterstützen, ein betriebliches Eingliederungsmanagement, mit dem Ziel einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung, im Unternehmen zu etablieren.

<p>Hans-Böckler-Stiftung (2009): Demografie im Wandel. Impulse für eine altersgerechte Erwerbsarbeit</p>	<p>Literaturanalyse, Auswertung von Studien, Interviews</p>	<p>DGB-Gewerkschaften, IG BCE (besonders)</p>	<p>Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung; Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienwerk des DGB</p>	<p>Gewerkschaften reagieren mit Tarifverträgen auf den demografischen Wandel. Es wird besonders auf den „Demografie-Tarifvertrag in der Chemieindustrie“ eingegangen, da sich dieser gezielt mit dem Problem des Alters auseinandersetzt. Zudem befindet sich in dem Dokument ein Interview mit Herbert Mai, dem ehemaligen Vorsitzenden der Gewerkschaft ÖTV, in dem er zu den Herausforderungen des und Chancen demografischen Wandels Stellung bezieht. Für ihn ist der demografische Wandel Teil eines ganzheitlichen Human Resource Managements, das sich mit allen Aspekten der Personalarbeit befasst und die Konzentration somit nicht nur auf Menschen ab dem 50. Lebensjahr legt, sondern alle Beschäftigten mit einbezieht.</p>
<p>IG Metall Vorstand (2012): IG Metall fordert von Arbeitgebern und Politik altersgerechte Arbeitsplätze und flexible Ausstiegsmöglichkeiten</p>		<p>IG Metall</p>	<p>Offizielle Pressemitteilung der IG Metall</p>	<p>Die IG Metall fordert von Arbeitgebern und Politik altersgerechte Arbeitsplätze sowie flexible Ausstiegsmöglichkeiten. Laut Beschäftigtenumfrage der IG Metall waren lediglich 3,8 % der Beschäftigten über 60 Jahre alt. 80 % der Befragten gaben an, sie glaubten nicht, dass sie in der Arbeit das Rentenalter gesund erreichen könnten sowie dass die wenigsten Unternehmen altersgerechte Arbeitsplätze anbieten. Daher fordert die IG Metall ein Alternativmodell zur Einheitsaltersgrenze 67.</p>
<p>Köpke, K.-H. (2006): Demografische Entwicklung und ältere Menschen – eine Herausforderung auch für Gewerkschaften</p>		<p>DGB</p>		<p>Gewerkschaftliche Seniorenpolitik befindet sich in einer eigenartigen Lage. Einerseits sind die Akteure willkommen, wenn es darum geht, bei politischen Herausforderungen Flagge zu zeigen, Veranstaltungen zu unterstützen und für öffentliche Aufmerksamkeit zu sorgen. Andererseits tun sich Gewerkschaften immer noch schwer damit, die 1,4 Millionen älteren Mitglieder als einen normalen, inklusiven Bestandteil der Organisation zu sehen. Die Debatte um eine neue DGB-Satzung, die auf dem anstehenden Bundeskongress Mitte Mai beschlossen werden soll, zeigt dies. Denn anders als Frauen und Jugendliche sollen Ältere kein Stimmrecht in den DGB-Bezirksvorständen bekommen.</p>
<p>Köpke, K.-H. (2010): Die Interessen Älterer nicht (mehr) gefragt? Kein Stimmrecht für Senioren im Entwurf der neuen DGB-Satzung vorgesehen</p>		<p>DGB</p>	<p>Kommentar zu der Seniorenpolitik des DGB, Zusammenfassung der DGB-Senioren-Beschlüsse der letzten 20 Jahre</p>	<p>In diesem Kommentar beschreibt der Autor die Ergebnisse und Entwicklungen des DGB in Fragen der Seniorenpolitik. Kern ist die Kritik an der 2009 diskutierten Stimmrechtentziehung von Seniorinnen und Senioren. Forderung des Autors: Der DGB muss sich als generationsübergreifend wahrnehmen.</p>

<p>Liedtke, S. (2007): Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Möglichkeiten zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Anreizsysteme und Kooperationen zwischen Sozialversicherungsträgern und Betrieben</p>	<p>Qualitative Sozialforschung: Experteninterview</p>	<p>IG Metall</p>	<p>Masterarbeit Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Kapitel 4</p>	<p>Alternsgerechte Arbeitsplätze sind tarifpolitisches Thema der IG Metall, allerdings darf der Arbeitgeber sich nicht aus der Verantwortung ziehen. Als gutes Beispiel wird das Unternehmen Vetter genannt, das durch eine Arbeitsplatzanalyse das Missverhältnis zwischen jungen und alten Arbeitnehmern durch Job-Rotation ausgleichen konnte.</p>
<p>Nürnberg, I. (2007): Langfristige Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung und zusätzliche finanzielle Absicherung“ „Rente mit 67“ Die gewerkschaftliche Ablehnung der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters</p>	<p>Redebeitrag auf der vierten Sozialrechtstagung zu der Rente mit 67 und der Position des DGB</p>	<p>DGB/branchenübergreifend</p>	<p>Informationen der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung in Bayern, vierte Sozialrechtstagung</p>	<p>In diesem Redebeitrag positioniert sich der Autor im Namen des DGB und der in ihm organisierten Gewerkschaften gegen die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Ein Kritikpunkt ist das Gesetzgebungsverfahren, welches keine eindeutigen Zielvorgaben zur Rechtfertigung der Anhebung des Rentenalters enthält. Ebenso sieht der Autor keineswegs eine Alternativlosigkeit in Bezug auf die Abmilderung des demografischen Wandels, welcher häufig für die Argumentation für die Erhöhung des Rentenalters genutzt wird. Die Finanzierbarkeit der längeren Lebenserwartung hänge demnach nicht primär vom Rentenalter ab, sondern werde vor allem durch Faktoren wie Produktivitätsentwicklung, Investition in Forschung, Bildung, Innovation und verbesserte Teilhabechancen von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen bestimmt. Zudem konterkariert die Erhöhung des Rentenalters die Interessen der Arbeitnehmer, indem diese die Gefahr von Altersarbeitslosigkeit und Altersdiskriminierung sogar begünstigt.</p>
<p>Räder, E. (2013): Alt werden in Arbeit – wie kann das gelingen?</p>	<p>Literatur- und Datenanalyse</p>	<p>ver.di</p>	<p>Autorin ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie alters- und alternsgerechte Arbeit in der ver.di-Bundesverwaltung. Herausgeber WSI der HBS</p>	<p>Dem demografischen Wandel und der alternden Gesellschaft soll mit Hilfe von alternsgerechten Arbeitsplätzen, entsprechender Qualifizierung und Tarifverträgen sowie Betriebsvereinbarungen entgegnet werden. Gerade die sozialpartnerschaftlichen Akteure gewinnen an Bedeutung, wenn die Politik ausfällt. Gewerkschaften werden als Akteure beschrieben, die durch entsprechende Tarifverträge (mit den Inhalten: Altersstruktur- bzw. Demografieanalyse, Übernahme-klauseln für Auszubildende, Qualifizierung und Gesundheitsförderung) die Beschäftigungsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen erhöhen sowie dem demografischen Wandel entgegenwirken können. Allerdings sind bislang nur wenige Beschäftigte in bestimmten Branchen davon betroffen.</p>

Rump, J. (2003): Alter und Altern: Die Berücksichtigung der Intergerativität und der Lebensphasenorientierung	Literaturanalyse			Aufgrund des demografischen Wandels werden Nachwuchskräfte in Unternehmen knapper. Diese demografische Entwicklung muss als relevantes betriebliches Problem erkannt, und als Einflussgröße in das Unternehmenszielsystem integriert werden. In diesem Beitrag wird konstatiert, dass viele Unternehmen dies noch nicht getan haben, nicht zuletzt, da in vielen Unternehmensphilosophien ein Rückgang der Lern- und Leistungsbereitschaft mit zunehmendem Alter unterstellt wird. Damit wird auch eine nachhaltige Sicherung von Kompetenzen und Wissen vernachlässigt. Dem Wunsch und dem Bedürfnis älterer Mitarbeiter nach delegativen Führungsansätzen, angepassten Lernformen und -tempi wird nicht umfangreich nachgekommen. Jedoch erfordern die aktuellen (demografischen) Entwicklungen (zur Wissensgesellschaft) die Nutzung von Wissenspotenzial und –synergien, die sich aus dem betriebsinternen Dialog zwischen Jung und Alt generieren lassen.
Schroeder, W./ Munimus, B. (2011): Gewerkschaften als Interessenvertreter der älteren Generation	Literatur- und Datenanalyse Auswertung der Mitgliederdaten, DGB	DGB IG BAU IG BCE GEW IG Metall NGG GdP TRANS-NET ver.di	Herausgeber: WSI der Hans-Böckler-Stiftung	Der Beitrag diskutiert, wie Senioren derzeit in den Gewerkschaften integriert sind und welche Folgen sich daraus für die politische Arbeit der Gewerkschaften ergeben können. Die Gruppe der Senioren bildet nach der Gruppe der Erwerbstätigen die zweitgrößte Mitgliedergruppe der Gewerkschaften. Insgesamt ist eine steigende Anzahl von SeniorInnen in den DGB-Gewerkschaften zu verzeichnen (DGB 1995 16,7 %/2009 21,6 %). Trotz daraus entstehender Zielkonflikte hinsichtlich Strategie- und Zieldefinitionen der Gewerkschaften, profitieren die Organisationen durch die aktive Mitarbeit älterer Mitglieder. Durch Formalisierung der Seniorenarbeit in eigenen Gremien eröffnen sich für die aktiven Älteren Beteiligungsspielräume, die auch für die erwerbstätigen Mitglieder einen Nutzen stiften können.
Schroeder, W./ Munimus, B. (2012): Alternde Mitgliedschaften als Herausforderung und Auftrag für Gewerkschaften		DGB		Die DGB-Gewerkschaften durchlaufen seit rund zwei Jahrzehnten einen unaufhaltsamen Alterungs- und Schrumpfungsprozess. Von 1993 bis 2011 wuchs der Anteil der Rentner und Pensionäre von rund 13 % auf 21 %. Damit stellen Gewerkschaftsmitglieder außerhalb des Erwerbslebens die größte Gruppe nach den Erwerbstätigen dar. Dies wirft die Frage auf, welche Folgen die veränderte Altersstruktur auf die gewerkschaftliche Interessensvertretungslogik hat. Im vorliegenden Beitrag wird zum einen aus einer organisationspolitischen Perspektive untersucht, wie die Mitglieder im Ruhestand in ihrer jeweiligen Gewerkschaft integriert sind. Zum anderen wird diskutiert, ob und wie sich die alternde Mitgliederstruktur auf die innergewerkschaftliche Balance im Hinblick auf die Interessenvertretung auswirkt. Dabei wird auf die unterschiedliche Entwicklung in den drei mitgliederstärksten Gewerkschaften IG Metall, IC BCE und ver.di ein-

				gegangen. Anschließend wird erörtert, ob und wie das Potenzial der aktiven Älteren in den Gewerkschaften zum beiderseitigen Nutzen von erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Mitgliedern genutzt werden könnte.
<p>Schroeder, W./Munimus, B./Rüdt, D. (2008): Integrierende oder separierende Interessenvertretungspolitik? Zum Selbstverständnis der Akteure der deutschen Seniorenpolitik – Sozialverbände, Gewerkschaften und Parteien im Vergleich</p>	<p>Auswertung einer empirischen Untersuchung, Vergleich zwischen unterschiedlichen Seniorenarenen</p>	<p>DGB, besonders ver.di und IG Metall</p>		<p>Grundlegende Fragestellung: Kommt es in Deutschland zu einer „altersseparierenden Interessenvertretungspolitik“? Dieser auf eigenen empirischen Untersuchungen gestützte Beitrag geht der Frage nach, wie sich die Interessenvertretung älterer Menschen im Zuge gesellschaftlicher und sozialpolitischer Entwicklungen verändert hat. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den ehemaligen Kriegsoffiziersverbänden, die seit geraumer Zeit in der öffentlichen Debatte im Feld Seniorenpolitik eine zentrale Rolle einnehmen.</p>
<p>Schroeder, W./Munimus, B./Rüdt, D. (2010): Seniorenpolitik im Wandel: Verbände und Gewerkschaften als Interessenvertreter der älteren Generation</p>	<p>Sozialwissenschaftliche Studie, komparative Analyse, Fallstudien</p>	<p>IG Metall ver.di IG BCE</p>		<p>Während die Sozialverbände eine zunehmend dominante Rolle in der Sozial- und Seniorenpolitik einnehmen, geraten die Gewerkschaften in eine defensive Position. Die Studie untersucht die Rolle von Sozialverbänden und Gewerkschaften als Interessenvertreter älterer Menschen im Feld der Seniorenpolitik. Im Jahr 2008 waren rund 21 % der Mitglieder in DGB-Gewerkschaften im Rentenalter. Diese anteilmäßige Zunahme ist größtenteils auf die mangelnde Rekrutierung jüngerer, erwerbstätiger Mitglieder zurückzuführen. Durch die Betrachtung des DGB und seiner drei mitgliederstärksten Gewerkschaften (ver.di, IG Metall und IG BCE) wird untersucht, wie die Organisationen mit der Seniorenfrage und dem damit verbundenen innergewerkschaftlichen Zielkonflikt umgehen. Einerseits wird die Rekrutierung junger erwerbstätiger Mitglieder als primäres Ziel der Organisationen formuliert. Andererseits sind es gerade die sich im Ruhestand befindlichen Mitglieder, die die Gewerkschaften durch ihre Mitgliedsbeiträge, ehrenamtliche Unterstützung und ihre langjährige Erfahrung und Verbundenheit stärken. Wie und in welcher Form Seniorenarbeit innerhalb der Einzelgewerkschaften stattfindet, entscheidet sich maßgeblich über die historischen Traditionsstrukturen der Gewerkschaften, die unterschiedliche Formen der Beteiligung und Leistungsanreize für ihre älteren Mitglieder einräumen.</p>

<p>Skarpelis, A. (2009): Alterung der Mitgliedschaft von Parteien und Gewerkschaften in Deutschland</p>	<p>Datenanalyse</p>	<p>Gewerkschaften allgemein</p>		<p>In diesem Artikel wird die Alterung der Mitgliedschaft ausgewählter Parteien und Gewerkschaften zwischen 1980 und 2005 dargestellt. Einem absoluten Mitgliederverlust in unterschiedlichen Altersgruppen steht eine Zunahme des relativen Anteils an älteren Mitgliedern gegenüber. Eine zunehmende Politisierung der Alten in der Form von Mitgliederbeitritten im fortgeschrittenen Alter lässt sich aus den Daten nicht ablesen. Die Verschiebung des relativen Gewichtes zugunsten der Älteren lässt sich zu einem großen Teil durch niedrigere Eintrittsquoten und kürzere Verweildauer bei jüngeren Altersgruppen erklären.</p>
<p>Streeck, W. (2007): Politik in einer alternden Gesellschaft: vom Generationenvertrag zum Generationenkonflikt</p>	<p>Literaturanalyse</p>	<p>DGB, IG Metall</p>		<p>Die politischen Auswirkungen der fortschreitenden Alterung der Bevölkerung sind ein Thema, mit dem sich die Sozialwissenschaften heute konfrontiert sehen. Die Frage lautet: Wie wahrscheinlich ist es, dass die künftige Politik der reichen postindustriellen Gesellschaften von einem Verteilungskonflikt zwischen pensionierten Alten und erwerbstätigen Jungen geprägt sein wird? Welche Folgen die gewachsene Mobilisierbarkeit der Alten und der überproportionale Alterungsprozess der Mitglieder von Parteien und Gewerkschaften haben wird, lässt sich allerdings nicht mit Gewissheit sagen. Der Verfasser vermutet, dass die Politik der gealterten Gesellschaft nicht radikal anders sein wird als die Politik von heute. Als Gebot der Stunde erscheint jedenfalls die Neuverhandlung des Generationenvertrages als Interessenausgleich zwischen Alt und Jung unter veränderten demographischen Vorzeichen.</p>
<p>Tullius, K./ Freidank, J./ Grabbe, J./Kädtler, J./ Schroeder, W. (2012): Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik.</p>	<p>Literatur- und Datenanalyse</p>	<p>Gewerkschaften der Metall- und Elektroindustrie, die Chemie- und Pharmaindustrie und den Einzelhandel.</p>	<p>Herausgeber: WSI der Hans-Böckler-Stiftung</p>	<p>Der Beitrag beschäftigt sich mit der Diskussion über den Umgang mit den erwarteten Folgen erwerbsdemografischen Wandels für Betriebe und Beschäftigte. Es wird konstatiert, dass immer noch viel zu wenige Unternehmen die Problemlage, die sich aus den Folgen der erwerbsdemografischen Entwicklung ergeben, erkannt haben und konkrete personalpolitische Maßnahmen für den längeren Erhalt ihrer älteren Belegschaft nur in wenigen Betrieben entwickelt und umgesetzt werden. Außerdem werden die Möglichkeiten und Grenzen einer alter(n)sgerechten Betriebs- und Tarifpolitik diskutiert.</p>

<p>Urban, H.-J. (2012): Aktuelle IG-Metall-Umfrage zeigt: Unternehmen nehmen kaum Rücksicht auf Ältere. Gewerkschaft startet Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“</p>	<p>Auswertung der Beschäftigtenumfrage IG Metall, Position der IG Metall</p>	<p>IG Metall</p>	<p>Positionspapier zur Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“</p>	<p>Ältere Arbeitnehmer sind in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend gefragt. Dennoch lassen sich aufgrund einer Befragung von Betriebsräten folgende Aussagen treffen: 1. Die Zahl der Beschäftigten im rentennahen Alter ist gering. 2. Gründe für diese niedrige Anzahl liegen vor allem in den Arbeitsbedingungen. 3. Auch zukünftige Bedingungen werden nicht positiver eingeschätzt. 4. Die Möglichkeiten, zu fairen Bedingungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, sind sehr limitiert. 5. Unternehmensleitungen widmen sich nicht in ausreichendem Maße den Herausforderungen des demografischen Wandels. Die IG Metall setzt sich in Anbetracht dieser Herausforderungen für gute Arbeit und humane Arbeitsbedingungen, für flexible Übergänge in die Rente sowie für eine Rente, die ArbeitnehmerInnen vor Armut schützt und ihre Lebensleistung fair anerkennt, ein.</p>
<p>Wächter, H. (2007): Alter und Diversity Management</p>			<p>Dokumentation von Beiträgen und Diskussionen einer Tagung, die im März 2003 an der Universität Trier stattfand</p>	<p>„Alter“ ist für DiM ein naheliegendes Kriterium, dem aufgrund des demografischen Wandels eine größere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Unternehmen wären gut beraten, Arbeitsplätze qualitativ auch an die älteren Arbeitnehmer anzupassen und bereits während des gesamten Arbeitslebens darauf zu achten, dass Qualifikationen und Gesundheit so erhalten bleiben, dass eine Erwerbsarbeit auch in einem höheren Alter möglich bleibt. Die Implementierung einer altersgerechten Personalpolitik wird für die Unternehmen unerlässlich werden, um das Erwerbspotenzial älterer Arbeitnehmer auszuschöpfen und einem Personal- und Wissenstransferproblem vorbeugen zu können. Das DiM kann als Konzept einer altersgerechten Personalpolitik Impulse verleihen.</p>
<p>Wetzel, D. (2012): Pressekonferenz „Gute Arbeit – gut in Rente“ Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung der IG Metall</p>	<p>Rede</p>	<p>IG Metall</p>	<p>Beitrag der Pressekonferenz, Vorsitzender der IG Metall</p>	<p>In seinem Beitrag spricht sich der Redner gegen die Erhöhung des Renteneintrittsalters und für einen flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben aus. Um dies realisieren zu können, fordert die IG Metall von Arbeitgebern die Bereitschaft, flexible Ausstiegsmöglichkeiten in ihre betriebliche Gestaltung aufzunehmen.</p>

<p>Wolf, J./Bromberg, K./ Berndt, N./Kabel, M. (2003): Neue Ehrenamtlichkeit in traditionellen Mitgliederverbänden Praxisfelder und Handlungspotentiale innovativer Formen des ehrenamtlichen Engagements</p>	<p>Methodischer Schwerpunkt: Gruppendiskussionen mit Beteiligten an den jeweiligen Projekten und Initiativen. Vorbereitend und ergänzend: teilnehmende Beobachtungen und Interviews während des Feldaufenthaltes</p>	<p>IG Metall, IG BCE, ÖTV</p>	<p>Forschungsbericht</p>	<p>In dem Forschungsvorhaben wurden die strukturellen und subjektiven Voraussetzungen des ehrenamtlichen Engagements in traditionellen Verbänden in vergleichender Perspektive zum bürgerschaftlichen Engagement in lokalen Initiativen untersucht. Neben den Wohlfahrtsverbänden stehen insbesondere die Gewerkschaften vor der Herausforderung, neue Formen des ehrenamtlichen Engagements zu entwickeln. Wichtige Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen, werden am Beispiel der Gewerkschaften zugespitzt, etwa jene nach der Vermittlung von Strukturen und Beteiligungsformen der „Arbeitsgesellschaft“ und der „Bürgergesellschaft“. Angesichts des dauerhaften Rückgangs des Angebots an Erwerbsarbeit und der Umgestaltung der Sozialpolitik stellt sich die Frage, inwiefern die Förderung des ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Engagements mit „allgemeinen“, nicht direkt auf die Erwerbsarbeit bezogenen Interessen und Orientierungen vermittelt werden können, und in welchem Verhältnis das verbandsorientierte zum bürgerschaftlichen Engagement steht. Das Ziel dieser Arbeiten besteht in verallgemeinerbaren Ergebnissen für das ehrenamtliche Engagement in Mitgliederverbänden. Für den Bereich der „neuen Ehrenamtlichkeit“ werden – vorwiegend kommunal orientierte – Projekte des bürgerschaftlichen Engagements, für das Engagement in traditionellen Mitgliederverbänden werden ehrenamtliche Handlungsfelder in den drei großen DGB-Gewerkschaften (IG Metall, IG BCE, ÖTV) berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Erhebungen ergeben eine „Landkarte“ des ehrenamtlichen Engagements im Rahmen der o.g. Organisationen.</p>
<p>Wolf, J./Kohli, M./ Künemund, H. (1994): Alter und gewerkschaftliche Politik. Auf dem Weg zur Rentnergewerkschaft?</p>	<p>Analytische und empirische Arbeit: Qualitative und quantitative Erhebung</p>	<p>DGB – Gewerkschaften, insbesondere IG Metall</p>	<p>Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung</p>	<p>Die DGB-Gewerkschaften gehören mit mehr als 1,5 Millionen Rentnermitgliedern zu den größten deutschen Seniorenorganisationen. Die absehbare demographische Entwicklung wird diesen Trend in der Zukunft noch massiv verstärken. Die breit angelegte empirische Studie zeigt auf, wie die Gewerkschaften mit diesem Sachverhalt umgehen, welchen Beitrag sie zukünftig dafür leisten können, dass es nicht zu dem schon viel beschworenen „Krieg der Generationen“ kommen wird. Die Autoren gelangen zu dem Ergebnis, dass den Gewerkschaften bei der Weichenstellung zwischen Konflikt und Solidarität der Generationen eine Schlüsselrolle zufallen wird. Um die in ihnen vorhandenen Solidaritätspotentiale nutzen zu können, werden Organisationsreformen, die die Stellung der Älteren stärken, aber unverzichtbar sein.</p>

Tabelle 3: Dimension Migration

AutorInnen (Jahr), Titel	Methodik	Gewerk- schaft	Hinter- grund/Auftragge- ber/Herausgeber	Zentrale Aussagen und Ergebnisse
Akademie Management und Politik (2012): Diversitätspolitik. Strategien für mehr kulturelle Vielfalt in politischen Mitgliederorganisationen	Ergebnis- und Positionspapier	IG Metall	Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung	Gewerkschaften und Parteien stehen vor der Herausforderung, ihre Organisationen für BürgerInnen mit Migrationshintergrund attraktiver zu machen, um mehr Zugewanderte mit ihren Themen erreichen zu können und ihnen politische Teilhabe zu ermöglichen. Dafür müssen vorhandene Zugangsbarrieren abgebaut und interkulturelle Öffnung und Orientierung konsequent verfolgt werden. Durch Diversity Management, eine kultursensible Öffentlichkeitsarbeit in Organisationen sowie durch eine nachhaltige Veränderung der Organisationskultur, können diese Ziele erreicht werden. Die IG Metall, die mit dem Ressort IG Migration und Integration ihre interkulturelle organisationale Öffnung forciert, kann dafür als positives Beispiel genannt werden.
Akin, S./Dälken, M./ Monz, L. (2004): Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft. Analyse und Handlungsempfehlungen			Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	Chancengleichheit von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund und Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit werden zunehmend in Unternehmenskulturen verankert und in den letzten Jahren verstärkt in Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt. Grundlage dafür sind die Einbindung arbeits- und sozialrechtlicher Gleichstellung sowie der konkrete Auftrag an Geschäftsführung und ArbeitnehmerInnenvertretung im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz. Dabei werden zahlreiche Hinweise zu betrieblichen Handlungsmöglichkeiten und zur Beteiligung der Interessenvertretung gegeben.
Brücker, H. et al. (2009): Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Country study: Germany	Länderstudie, Abschlussbericht		Hg.: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Durchgeführt wurde das Gesamtprojekt vom „Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Directorate General“ of the European Commission	Die Studie untersucht die Auswirkungen der Migration aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten nach der Osterweiterung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

<p>DGB Bundesvorstand (Hg.) (2012): Partizipation statt Ausgrenzung. Positionspapier zum Integrationsgipfel 2012</p>	<p>Positionspapier</p>	<p>DGB</p>	<p>Positionspapier des DGB</p>	<p>In dem Positionspapier des DGB zum Integrationsgipfel sprechen sich die Gewerkschaften des DGB für eine bessere Regelung des Aufenthaltsstatus von AusländerInnen als Grundlage für Integration aus, und fordern bessere Partizipationsmöglichkeiten für AusländerInnen sowie Deutsche mit Migrationshintergrund im Bereich Bildung, Ausbildung, Arbeitswelt und Gesellschaft. Zudem wird ein stärkeres Engagement gegen Rechtsextremismus und Rassismus gefordert.</p>
<p>DGB Bildungswerk (Hg.) (2008): Kommunikation und Motivation: Menschen mit Migrationshintergrund aktiv einbeziehen</p>	<p>Handreichung</p>	<p>DGB IG BAU IG BCE GEW IG Metall NGG Gdp TRANSN ET ver.di</p>	<p>Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt (65); DGB Bildungswerk; gefördert durch das Bundesministerium des Innern, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und den Europäischen Sozialfonds</p>	<p>Auf Grundlage seiner Erfahrung mit der Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund hat das DGB Bildungswerk ein Kommunikationskonzept erstellt. Übergeordnetes Ziel ist die Entwicklung einer geeigneten Kommunikationsstrategie, um die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten von MigrantInnen zu steigern. Gewerkschaften gehören dabei zu den wichtigsten Organisationen, um diese Personengruppe zu erreichen und eine gezielte Integrationspolitik zu verfolgen. Die Gewerkschaften setzen dabei in ihren Strategien unterschiedliche Schwerpunkte, um die Integration im Betrieb und der Organisation voranzutreiben, wie z. B. mehrsprachige Publikationen, um den Dialog zu initiieren bzw. voranzutreiben (IG BCE), Motivation durch Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepte (IG Metall), Wissensmanagement für MigrantInnen (ver.di), etc.</p>
<p>Fellmer, S./Kolb, H. (2009): EU labour migration: Government and social partners policies in Germany</p>				<p>Im Allgemeinen befürworteten auch die Gewerkschaften die EU-Erweiterung. Der EU-Freizügigkeit begegneten sie jedoch mit mehr Skepsis. Vor der Freizügigkeit forderte der DGB von den Beitrittsländern die Übernahme von EU-Standards und somit gleichen Zugang zu sozialen Sicherungssystemen für Migranten.</p>

<p>Hardy, J./Eldring, L./Schulten, T. (2012): Trade union responses to migrant workers from the 'new Europe': A three sector comparison in the UK, Norway and Germany</p>	<p>Vergleich von Gewerkschaftsstrategien zwischen Norwegen, Großbritannien und Deutschland</p>	<p>Gewerkschaften allgemein aus Norwegen, Großbritannien und Deutschland</p>		<p>Ergebnis ist, dass es keine einheitliche Strategie der Gewerkschaften in Norwegen, Großbritannien und Deutschland dazu gibt, wie der Umgang mit MigrantInnen zu gestalten ist. Vielmehr setzen sich die unterschiedlichen Strategien aus einem komplexen Zusammenspiel zwischen sektoralen Dynamiken, Besonderheiten der jeweiligen Industriellen Beziehungen, EU-Richtlinien aber auch den besonderen Strategien der jeweiligen Gewerkschaften zusammen.</p>
<p>Heinrich-Böll-Stiftung (2010): Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity</p>	<p>Literatur- und Datenanalyse.</p>		<p>Herausgeber: Heinrich-Böll-Stiftung, Dossier, im Kontext des Programms „Soziale Teilhabe und faire Aufstiegschancen“</p>	<p>Dieses Dossier bietet einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen und politischen Rahmenbedingungen positiver Maßnahmen und zeigt Möglichkeiten – aber auch Fallstricke – bei ihrer Umsetzung auf. Mit vielen Beispielen aus dem In- und Ausland will es anregen, auch hierzulande bewährte Handlungsansätze und Aktionen zu implementieren sowie mit neuen Ideen zu experimentieren. Der Artikel befasst sich darüber hinaus mit den positiven Auswirkungen auf Gleichstellung und Migration durch Betriebsvereinbarungen. Dabei spielt Weiterbildung neben den Betriebs- und Dienstvereinbarungen für Migranten eine entscheidende Rolle für die Chancengerechtigkeit.</p>
<p>Heinrich-Böll-Stiftung (2013): Internationale Solidarität Revisited – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse</p>			<p>Herausgeber: Heinrich-Böll-Stiftung, Dossier, Beiträge aus der Politik, unterschiedlichen Gewerkschaften, Initiativen und der internationalen Forschung</p>	<p>Dieses Dossier beschäftigt sich mit der Frage, welche Rolle Gewerkschaften angesichts von Deregulierung und weltweiter Migrationsprozesse spielen können. Der Zwiespalt der Gewerkschaften zwischen Inklusion und Exklusion von MigrantInnen in die deutsche Gewerkschaftspolitik ist dabei von zentraler Bedeutung. Vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels betrachtet das Dossier das sich durch Migrationsprozesse verändernde Selbstverständnis von Gewerkschaften, ihre interkulturelle Öffnung, die Rolle der Gewerkschaften als politische Akteure beim Thema Migration, die Thematisierung von Diskriminierung und die Möglichkeiten des Organizings.</p>
<p>Jefferys, Steve (2007): Why do unions find fighting workplace racism difficult?</p>	<p>Analyse der offiziellen Stellungnahmen und Aktionen von Ge-</p>	<p>europäische Gewerkschaften</p>	<p>Transfer, Magazin des ETUI</p>	<p>Der Autor untersucht die Probleme von Gewerkschaften dabei, Rassismus am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Er dokumentiert verschiedene Ausdrucksformen dieser Probleme und führt zwei strukturell-ideologische Herausforderungen an, die sich aus seiner Sicht in diesem Zusammenhang für Gewerkschaften stellen: Einerseits müssen Gewerkschaften neben der Sicherung des</p>

	werkschaften (Belgien, Bulgarien, Frankreich, Italien und Großbritannien) bzgl. Antirassismus	allgemein		Lebensunterhalts der Arbeitnehmer auch für allgemeinere, gesellschaftliche Gewerkschaftsziele eintreten. Andererseits gilt es, die Legitimität von gewerkschaftlichen Aktivisten dadurch zu erhöhen, sodass die Gewerkschaftstradition der „delegierten Demokratie“ durch eine „repräsentative Demokratie“ ersetzt wird.
Khan, Romin (2016): Von der Willkommenskultur zur Einwanderungsgesellschaft: Das Beispiel ver.di		ver.di		In dem Artikel gibt der Autor Eindrücke von Diskussionen innerhalb von ver.di zur Fluchtmigration wieder. Er beschreibt Herausforderungen und zeigt auf, wo Handlungsfelder bestehen, gewerkschaftlich stärker aktiv zu werden. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Überzeugung, dass Migration eine legitime Strategie im Sinne einer „Globalisierung von unten“ ist, nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu streben. Eine Reaktion der Abschottung und Abwehr sollte dabei nicht die Perspektive der Gewerkschaften bestimmen, sondern der Ansatz, Standards, Organisation der Interessen und das Recht auf Rechte durchzusetzen. Dafür müssen sich Gewerkschaften für Migrantinnen und Migranten als Mitglieder öffnen.
Krings, T. (2009): A race to the bottom: Trade unions, EU enlargement and the free movement of labour	Empirische qualitative Analyse: 30 Interviews mit RepräsentantInnen der Gewerkschaften			Der Artikel untersucht die sich verändernden Gewerkschaftspolitiken, die im Zuge der EU-Erweiterung und der Freizügigkeit in Österreich, Deutschland, Schweden, Irland und Großbritannien verfolgt werden. Gewerkschaften in Deutschland und Österreich sahen aufgrund des erwarteten Zustroms von MigrantInnen und dem damit verbundenen Angebot „günstigerer Arbeitskraft“ ihre tarifvertraglichen Vereinbarungen unter Druck und plädierten deshalb für Übergangsregelungen hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Es soll sichergestellt werden, dass durch diese Freizügigkeit weder die Lohnhöhe, noch die Arbeitsstandards untergraben werden.

<p>Krings, T. (2015): Bewegungsfreiheit in einem Ungleichheitsraum: Gewerkschaften und transnationale Arbeitsmobilität in der erweiterten Europäischen Union</p>	<p>Vergleichende Untersuchung</p>	<p>IG Metall, IG BAU.</p>		<p>In diesem Beitrag werden in vergleichender Perspektive die Handlungen von Gewerkschaften in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Irland zur Arbeitnehmerfreizügigkeit im Zuge der EU-Osterweiterung 2004 und 2007 untersucht. Auch wenn die Gewerkschaften einer Tradition der internationalen Solidarität folgen, tendieren sie dazu, primär die Interessen ihrer nationalen Mitgliedschaft zu vertreten. Die Arbeitsmigration im Zuge der EU-Osterweiterung stellt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen, auf die die Organisationen je nach institutionellem Kontext unterschiedlich reagieren. Die Organisation von MigrantInnen und die Durchsetzung gleicher Löhne und Arbeitsbedingungen stehen dabei im Mittelpunkt. Im deutschen Kontext wird die Haltung von Gewerkschaften zur Arbeitnehmerfreizügigkeit insbesondere durch die Sorge um Flächentarifverträge beeinflusst. Übergangsfristen sollen den Arbeitsmarkt vor allem vor Lohndumping und (billigen) Dienstleistungsanbietern aus den neuen EU-Staaten schützen. Darüber hinaus wurden europaweite Vernetzung und Kooperation zwischen den nationalen Arbeitnehmervertretungen intensiviert, um mobile ArbeitnehmerInnen zu erreichen und Arbeitsstandards zu schützen. Dabei wird weniger eine Schaffung europaweiter Tarifstandards verfolgt, sondern eine Durchsetzung nationaler Lohn- und Sozialstandards für alle ArbeitnehmerInnen.</p>
<p>Ludwig, M. (2009): Kollege, nicht Konkurrent</p>	<p>Journalistischer Artikel, Fallbericht</p>	<p>ver.di</p>		<p>Der Artikel beschreibt eine Anlaufstelle der ver.di Hamburg (MigrAr), die gezielt ArbeitnehmerInnen ohne gültige Aufenthaltspapiere berät und dabei unterstützt, beispielsweise ausstehende Löhne einzuklagen. Zudem wird ein konkretes Fallbeispiel eines serbischen Schweißers vorgestellt, der mit der Hilfe ver.dis erfolgreich seinen ausstehenden Lohn einklagen konnte.</p>
<p>Marino, S./Pennix, R./Roosblad, J. (2015): Trade Unions, immigration and immigrants in Europe revisited: Unions' attitudes and actions under new conditions</p>	<p>Literaturanalyse</p>	<p>Gewerkschaften allgemein</p>		<p>Der Artikel untersucht die Einstellungen und Handlungen der Gewerkschaften gegenüber ArbeitsmigrantInnen. Gewerkschaften stellen sich diesbezüglich drei grundlegende Fragen: 1. Sollen Gewerkschaften bei der Anwerbung von Arbeitsmigranten kooperieren oder gegensteuern? 2. Sollten Migranten als integraler Bestandteil der Gewerkschaften angesehen und mit gleichen Rechten wie inländische Mitglieder ausgestattet werden? 3. Sollten Gewerkschaften nur die gemeinsamen Interessen ausländischer und inländischer ArbeiterInnen vertreten oder sollten die speziellen Belange ausländischer Beschäftigter in eigenen Feldern behandelt werden? Alle drei Dilemmata, die trotz struktureller und politischer Veränderungen in den letzten Jahren nicht an Relevanz verloren haben, sollten durch gewerkschaftsinterne Debatten hinsichtlich der jeweiligen Gewerkschaftsidentität, ihrer Strukturen und der internen Kommunikation weiterhin auf den gewerkschaftspolitischen Agenden stehen, um für den jeweils nationalen Kontext zu einer angemessenen Lösung zu finden.</p>

Matziari, R. (2014): Migrantinnen und Migranten in der Industriegewerkschaft Metall – eine Erfolgsgeschichte?	Quantitative Datenanalyse, qualitative Datenerhebung.	IG Metall	Dissertation	Die Industriegewerkschaft Metall war eine der ersten Gewerkschaften, die sich mit dem Thema der Einwanderung ausländischer Arbeitnehmer auseinandersetzte und flächendeckende Organisationsstrukturen im Migrationsbereich aufbaute. Im Fokus der Studie liegt die Rekonstruktion der Migrationspolitik der IG Metall seit dem Zweiten Weltkrieg und analysiert, wie die unterschiedlichen Milieus innerhalb der Gewerkschaften (und insbesondere innerhalb der IG Metall) auf die ArbeitsmigrantInnen ab den 1950er Jahren reagierten. Außerdem wird herausgestellt, welche Konflikte in Gewerkschaften und Betrieben auf Einwanderung zurückzuführen sind.
Öztürk, N. (2002): Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und den Gewerkschaften – Das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall	Datenanalyse	IG Metall		Der Autor stellt dar, dass Migranten in der IG Metall zwar gut organisiert, jedoch schlecht repräsentiert sind. Während sich der Organisationsanteil von 28,2 % (1973) auf 54 % (2000) fast verdoppelt hat, muss jedoch vor allem in hauptamtlichen Gremien der Gewerkschaft ein erhebliches Vertretungsdefizit (im Jahr 2000 sind nur 4,5 % der Mitglieder der Delegiertenversammlung Personen mit Migrationshintergrund, im Ortsvorstand waren nur 2,4 % nicht-deutsche Hauptamtliche vertreten) festgestellt werden. In Bezug auf betriebliche Ausländerdiskriminierung und gewerkschaftliche Antidiskriminierungspolitik liegt ein großes Problem in der strukturellen Diskriminierung von Ausländern auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Diese strukturelle Diskriminierung setzt sich auch innerhalb der Betriebe weiter fort, weshalb die IG Metall versucht, dieser durch den Abschluss von Antidiskriminierungsvereinbarungen zu begegnen.
Penninx, R./Roosblad J. (Hg) (2000): Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe, 1960–1993. A Comparative Study of the Attitudes and Actions of Trade Unions in seven West European Countries	komparative Studie			Die europäischen Gewerkschaften gehören mit der Regierung und den Arbeitgeberverbänden zu den einflussreichsten und mächtigsten Institutionen der westlichen Volkswirtschaften. Ihnen fällt deshalb eine wichtige Rolle bei der Formulierung der Politik bezüglich Einwanderung und Arbeitsmigration zu. Dennoch sehen sich die Organisationen mit dem grundlegenden Interessenkonflikt konfrontiert, ob sie vorrangig als Träger internationaler Solidarität agieren, oder vornehmlich die Interessen ihrer nationalen Mitglieder vertreten sollten. Die Autoren führen eine umfangreiche Analyse und einen Vergleich der Situation in sieben europäischen Ländern durch. Die Dilemmata, mit denen die Gewerkschaften sich durch (Arbeits-)Migranten konfrontiert sehen, werden eingehend dargestellt und analysiert, um unter Berücksichtigung der erhobenen Daten und der länderspezifischen Unterschiede die Perspektiven der Gewerkschaften in der Europäischen Union von 1960 – 1993 zu erarbeiten.
Pries, L. (2013): Organisieren oder marginalisieren?	Essay	Gewerkschaften allgemein		Gewerkschaften stehen hinsichtlich (Arbeits-)Migration vor drei Zwickmühlen: 1. Wie sollen sie zur Arbeitsmigration generell stehen? 2. Sollen sie sich um die Organisation von Zuwanderern bemühen? Und 3. Sollen sie spezifische Politiken für diese Gruppen entwickeln? Auch wenn

				<p>diese drei Dilemmata nicht neu sind, so müssen sie jedoch in jeder historischen Situation jeweils neu diskutiert werden. In Deutschland sind diese Fragen vor dem besonderen Hintergrund von Zwangsarbeit und Gastarbeit während der nationalsozialistischen Diktatur zu erörtern. In Summe ist festzustellen, dass das Thema der Arbeitsmigration in den letzten 50 Jahren keine besondere Priorität genoss. Jedoch müssten Gewerkschaften als Mitglieder- und Einflussverbände daran interessiert sein, für die spezifischen Interessen und Problemlagen dieser Personengruppe angemessene Perspektiven und Programmatiken zu entwickeln. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass in einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt Kultur- und Sprachkenntnisse einen hohen Wert für Unternehmen sowie für Verbände und Gewerkschaften darstellen. Somit sind MigrantInnen als eine große Ressource anzusehen, die Verbindungen zu anderen Ländern und Arbeitskulturen herstellen können.</p>
<p>Pries, L./Dasek, A. (2015): Zwischen wechselseitiger Nichtbeachtung und Win-Win-Situation. Zum wechselvollen Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Migration</p>				<p>Die Themen Migration und Integration sind im 21. Jahrhundert für Deutschland von wachsender Bedeutung. Auch die Gewerkschaften beschäftigen sich vermehrt mit dem Thema der (Arbeits-)Migration. Gewerkschaften haben historisch gesehen gegenüber Migrationsprozessen eine ambivalente Haltung eingenommen. Gegenwärtig besteht die Chance, die Themen Migration und Gewerkschaften stärker zusammenzubringen und das Verhältnis systematischer zu reflektieren. Nach einer Skizze grundlegender Dilemmata der Gewerkschaften in Bezug auf Migration werden zentrale historische Entwicklungen und Versäumnisse im Hinblick auf Migration und Integration diskutiert und abschließend nach zukünftigen Gestaltungsherausforderungen für das Verhältnis von Gewerkschaften Migration gefragt.</p>
<p>Sachverständigenrat deutscher Stiftungen (2014): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer</p>	<p>Daten- und Literaturanalyse</p>	<p>Gewerkschaften allgemein, IG Metall</p>	<p>Eine Initiative von: Stiftung Mercator, Volkswagenstiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Körber-Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft</p>	<p>Gewerkschaften werden neben anderen Vereinen und Organisationen als Möglichkeit beschrieben, Migranten am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen. Migranten beteiligen sich allerdings signifikant weniger ehrenamtlich (es sei denn es geht um religiöse Zusammenhänge). Nichtsdestotrotz wird am Beispiel der IG Metall gezeigt, dass seit 1970 die Anzahl der Betriebsräte mit Migrationshintergrund stark angestiegen ist. Gewerkschaften werden daher als Erfolgsfall der Integration betrachtet.</p>

			und Vodafone Stiftung Deutschland	
Schmidt, V./ Schwennen, H. (2006): Irreguläre Migration und Gewerkschaften im internationalen Vergleich			WSI der Hans-Böckler-Stiftung	Irreguläre MigrantInnen befinden sich häufig in prekären und oft auch ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. Skrupellose ArbeitgeberInnen setzen darauf, dass sich MigrantInnen ohne legalen Arbeits-/Aufenthaltsstatus, mit berechtigter Angst abgeschoben zu werden, weder wehren noch gewerkschaftlich organisieren. Wie sollen Gewerkschaften auf die Herausforderungen, die sich aus irregulärer sowie kurzfristiger Migration ergeben, reagieren? Der folgende Beitrag stellt die ambivalente Haltung von Gewerkschaften gegenüber irregulären MigrantInnen dar und untersucht deren Ursachen. Dabei werden erfolgreiche Gewerkschaftsansätze im Hinblick auf irreguläre MigrantInnen im Ausland dargestellt und auf ihre Verallgemeinerbarkeit hin hinterfragt
Trauner, H./Sohler, K. (2005): Betriebliche Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Gleichstellung von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten im europäischen Vergleich Modellbeispiele aus der Praxis in den Ländern Großbritannien, Belgien, Deutschland, Irland, Niederlande und Schweden	Literaturstudie und Datenanalyse, Sammlung von Maßnahmen, Betriebsvereinbarungen und Aktionen	DGB und IG Metall	Erstellt im Rahmen des EQUAL Projektes „Gleiche Chancen im Betrieb – Betrieb ohne Rassismus“ Finanziert aus Mitteln des ESF und des BMWA	Der vorliegende Bericht präsentiert Resultate einer vergleichenden Untersuchung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen in privaten Betrieben in sechs ausgewählten EU-Ländern (Großbritannien, Belgien, Deutschland, Irland, Niederlande und Schweden). Im deutschen Kontext entwickeln sich betriebliche Maßnahmen gegen Diskriminierung vor allem durch die Initiative der Sozialpartner, mit führender Rolle des DGBs. Bereits 1993 verabschiedete er einen Gesetzesbeschluss zu Antidiskriminierungsmaßnahmen als Bestandteil einer umfassenden Antidiskriminierungspolitik. Neben dem DGB sind vor allem Gewerkschaften mit einem hohen MigrantInnenanteil (z. B. IG Metall, IG BCE) in solchen Projekten aktiv. Seit den 1990er Jahren wurden vermehrt kollektivvertragliche Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft abgeschlossen. Vorreiter waren hier jene Betriebe und Gewerkschaften mit hohen Anteilen an ImmigrantInnen. Das Instrument der Betriebsvereinbarung ist die am weitesten verbreitete Umsetzungsstrategie in diesem Bereich.
Trede, O. (2015): Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und	Literatur- und Datenanalyse			Diese Studie verbindet Gewerkschafts- und Sozialgeschichte mit Migrationsgeschichte und zeichnet so ein Bild des Wandels in der Bundesrepublik und Großbritannien während der 1960er und 1970er Jahre. Zentrale Fragestellungen der Arbeit sind: Welche Rollen spielten ArbeitsmigrantInnen für Arbeitnehmerorganisationen? Wie gingen Gewerkschaften mit (Arbeits-)Migration um? In welchem Spannungsverhältnis stehen Arbeitsmarkt und Zuwanderung? Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass Gewerkschaften in den beiden betrachteten Ländern

in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren				eine uneinheitliche Haltung gegenüber Fragen der Einwanderung und der Integration von ArbeitsmigrantInnen einnehmen. Generell sahen Gewerkschaften Einwanderer als potenzielle Konkurrenz für den heimischen Arbeitsmarkt. Auch wenn die Gewerkschaften aufgrund eines anhaltenden Bedarfs an Fachkräften in einen weitgehend freien Zugang von ArbeitsmigrantInnen einwilligten, galt ein Übereinkommen, dass heimische Arbeitnehmer stets vorrangig zu behandeln waren. Welche Rolle die Gewerkschaften bei Fragen der Regulation von Einwanderung spielen, welche Bedeutung der Wandel der Arbeitsmarktbedingungen durch ›Leiharbeit‹ und illegale Beschäftigung hatte, welchen Platz MigrantInnen in den Arbeitnehmerorganisationen einnahmen und welche Auswirkungen ausländerfeindliche Einstellungen und Rassismus für gewerkschaftliches Handeln hatten, wird in dieser Studie untersucht.
---	--	--	--	--

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 4: Dimension Frauen in Gewerkschaften

AutorInnen (Jahr), Titel	Methodik	Gewerk- schaft	Hinter- grund/Auftragge ber/Herausgeber	Zentrale Aussagen und Ergebnisse
<p>Banos, S./Gröbel, R. (2011): Praxisbeispiel IG Metall: Das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen“ als Teil der Gender-Mainstreaming-Strategie</p>	<p>Empirische Befragung, Abschlussbericht</p>	<p>IG Metall</p>	<p>Herausgeber: IG Metall-Vorstand</p>	<p>Auch wenn das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen für die IG Metall nicht neu ist, und Frauen mittlerweile mehr als ein Viertel der politischen Hauptamtlichen in der Organisation darstellen, besteht dennoch weiterhin Handlungsbedarf bezüglich der Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern, vor allem unter Berücksichtigung des Wandels der Lebensentwürfe und der Geschlechterrollen. Die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen stellt in diesem Bereich ein Haupthandlungsfeld bei der Verfolgung von Gender-Zielen dar. Insbesondere in der Position als erste Bevollmächtigte sind Frauen mit einem geringen Anteil von lediglich 4,9 % vertreten, was die Organisation im Jahr 2009 zu dem Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen“ in der IG Metall veranlasste. Zentrale Ergebnisse des Projekts waren, dass unter den befragten Personen die Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen als wichtiges Vorhaben erachtet wird, um in der traditionell männlich geprägten Gewerkschaft die Pluralität und Vielfalt von Männern und Frauen widerzuspiegeln. Auch wenn in den letzten Jahren z. B. durch Frauenquoten große Fortschritte erzielt wurden, und die Diversifizierung von Lebenssituationen und Rollenmustern zunehmend thematisiert wurde, so bleiben dennoch deutliche geschlechterspezifische Unterschiede bei Berufs- und Karrierewegen bestehen, die insbesondere durch Rollenzuschreibungen und geschlechterspezifische Karrierestrategien verfestigt werden.</p>
<p>Becker, I./Niemann, C. (2013): Die IG Metall als Akteurin für Chancengleichheit von Frauen und Männern</p>	<p>Datenanalyse</p>	<p>IG Metall</p>		<p>Die IG Metall, die als Industriegewerkschaft lange eine reine Männergewerkschaft war, durchlebte in den letzten Jahrzehnten einen stetigen Wandel, wobei der weibliche Einfluss in der Politik der Gewerkschaft zunehmend gesteigert werden konnte. Die Frauenquote, die 1995 im Rahmen des 18. Ordentlichen Gewerkschaftstages festgelegt wurde, führte zu einer gesteigerten Mitarbeit von Frauen in den verschiedenen Gremien. Bis 2016 soll außerdem ein Frauenanteil von 30 % im politischen Bereich erzielt werden, um einer forcierten Förderung von Frauen in Führungspositionen nachzugehen und die Gleichstellungspolitik innerhalb der Gewerkschaft voranzutreiben.</p>

<p>Blaschke, S. (2008): Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive</p>	<p>Literaturanalyse, Dokumentenanalyse, Experteninterviews</p>	<p>Gewerkschaften allgemein</p>		<p>Die Autorin untersucht die Situation von Frauen in Gewerkschaften und bezieht sich dabei vor allem auf die Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsstrukturen und die Vertretung der Interessen der weiblichen Mitglieder. Analysiert werden Gewerkschaften in Deutschland und Österreich. In der vergleichenden Untersuchung wird geprüft, in welchem Ausmaß Frauen in Gremien und Spitzenpositionen innerhalb der Gewerkschaft repräsentiert sind und wie Umwelt- und Organisationsbedingungen Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften erklären können. Die Ergebnisse zeigen auf, inwiefern situative Faktoren (Branche, Berufsstatus, Qualifikationsniveau) die Verankerung von Frauen in der formalen Organisationsstruktur beeinflussen und somit die Teilhabe von Frauen an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen und eine Vertretung ihrer Interessen begünstigen oder behindern.</p>
<p>Derichs-Kunstmann, K. (2012): Zur Architektur von Gleichstellungspolitik in den deutschen Gewerkschaften</p>	<p>Literatur- und Datenanalyse</p>	<p>IG Metall ver.di</p>	<p>Im WISO-Diskurs der Friedrich-Ebert-Stiftung</p>	<p>Die Autorin stellt in ihrem Beitrag heraus, wie die am weitesten entwickelten Strukturen von Gleichstellungspolitik innerhalb der IG Metall und ver.di aussehen und was mit ihnen erreicht werden kann. Ver.di tritt dabei als Vorreiterin bei der Etablierung von Strukturen für die Implementierung von GM heraus. Sie verfügt sowohl über einen Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik, als auch über einen Bereich der Gender-Politik. Bereits alle 5 Gründungsgewerkschaften von ver.di verfügten über eigenständige Frauenstrukturen und Quotenregelungen, sodass die Organisation auf eine gefestigte Tradition zurückgreifen konnte und umfassende Regelungen in ihre Satzung übernahm. Auch die IG Metall verfolgt eine gezielte Gleichstellungspolitik. Frauenförderung ist in den letzten Jahrzehnten zu einem Bestandteil der Personalentwicklungsplanung geworden. Allerdings gibt es immer noch großen Nachholbedarf innerhalb der hauptamtlichen Führungspositionen, weshalb der Vorstand der IG Metall im Mai 2010 eine Zielquote von 30 % bis zur übernächsten Periode der Organisationswahlen beschloss. Zwischen den Gewerkschaften gibt es erhebliche Unterschiede in der Architektur der Gleichstellungspolitik. Innerhalb der Gewerkschaften ver.di und IG Metall wurde, zusätzlich zu einem Ressort für Frauen und Gleichstellungspolitik, ein Bereich des GM eingerichtet. Es ist jedoch umstritten, inwiefern diese Arbeitsteilung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern vorantreiben kann.</p>

<p>Dettling, W. (2004): Work-Life Balance als strategisches Handlungsfeld für Gewerkschaften</p>	Literaturanalyse		Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung	Vor dem Hintergrund der sich verändernden Werte und Normen, der sich wandelnden Lebens- und Arbeitsformen und der veränderten Rollenverständnisse entwickelt sich das Thema der Work-Life Balance zunehmend zu einem zentralen Thema für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Als strategisches Handlungsfeld für Gewerkschaften thematisiert es die Kompatibilität von Elternschaft, beruflichen Aspirationen und Karrierewünschen. Diesbezüglich stellt sich die Frage, wie und auf welchen Handlungsebenen Gewerkschaften die bessere Balance zwischen Arbeit und Leben zum Gegenstand ihrer tarif-, betriebs- und politischen Bemühungen machen sollten. Der Autor schlägt hierfür vier Ebenen vor, auf denen die Gewerkschaften die neuen Herausforderungen ihrer neuen Handlungsfelder wahrnehmen sollten. 1. staatlich-politisch (Gestaltung der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen, 2. tariflich (Restrukturierung der Arbeitswelt), 3. betrieblich (konkrete Ausgestaltung einer Work-Life Balance) und 4. kommunal.
<p>Dickens, L. (2000): Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions</p>	Diskussion			Anhand von vier Diskussionsthemen wird gezeigt, dass es wichtig ist, Tarifverhandlungen für die Förderung der Gleichstellung zu nutzen. Diese betreffen 1. aktuelle Europäische Entwicklungen, 2. die Vorteile von Tarifverhandlungen im Vergleich zu anderen Strategien zur Förderung der Chancengleichheit, 3. den potentiellen Nutzen einer positiven Verknüpfung von Gleichstellung und Tarifverhandlungen für die Gewerkschaften und schließlich 4. die negativen Folgen, wenn eine solche Verknüpfung verfehlt wird. Anschließend werden einige Fragen diskutiert, die sich aus der Nutzung der Tarifverhandlungen zur Förderung der Gleichstellung für die Gewerkschaften ergeben. Dabei geht es um den Inhalt und die Prioritäten der Verhandlungen sowie um die Frage der Identität der Unterhändler und derjenigen, die die gewerkschaftliche Macht innehaben. Die Autorin vertritt die Ansicht, dass es nicht ausreicht, Frauen lediglich als zusätzlichen Punkt zur gewerkschaftlichen Tagesordnung und als Gewerkschaftsmitglieder hinzuzufügen, sondern dass ein radikaler Wandel in den Gewerkschaften notwendig sei.
<p>Gärtner, D. et al. (2014): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie</p>	Befunde aus qualitativ-empirischer Studie, Experteninterviews		Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Discussionpaper	Der Beitrag präsentiert Befunde aus 18 Experten-Interviews, die sich damit beschäftigen, inwieweit Abläufe und Strukturen von Tarifverhandlungen Einfluss auf den Gender-Wage-Gap haben können. Der aktuelle Stand der Forschung zeigt, dass der in Tarifverhandlungen wenig thematisierte Gender-Wage-Gap grundsätzlich in der tarifgebundenen Wirtschaft geringer ausfällt, als in nicht-tarifgebundenen Unternehmen. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass dieses Thema innerhalb der untersuchten Organisationen insbesondere zwischen Arbeitgeberverbänden (die sich dem Thema überwiegend reaktiv annehmen) und Gewerkschaften (die die

				<p>Problematik in Ihre Agenden integrieren) differenzierte Positionen einnimmt. Tarifverhandlungen oder Tarifverträge selbst werden insgesamt jedoch nicht als mögliche Quelle geschlechter-spezifischer Lohnungleichheiten angesehen. Diskriminierungspotenzial sehen die Experten bei der schlechten Umsetzung von Tarifverträgen auf Betriebsebene.</p>
<p>Gartner, H./Stephan, G. (2004): How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap</p>	Datenanalyse		Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Discussionpaper	<p>Dieses Paper vergleicht den Gender-Wage-Gap in deutschen Regimen der Industriellen Beziehungen. Der Vergleich von vier unterschiedlichen Regimen bringt das Ergebnis hervor, dass in Firmen mit tarifvertraglich geregelten Lohnabschlüssen der Gender-Wage-Gap geringer ausfällt. Dies trifft ebenfalls auf Unternehmen mit einem Betriebsrat zu.</p>
<p>Heinze, A./Wolf, E. (2010): The intra-firm gender wage gap a new view on wage differentials based on linked employer-employee data</p>				<p>Die Autorin untersucht in ihrem Beitrag die gegenwärtige Stellung des Gender Mainstreaming in den Tarifvereinbarungen in 17 EU-Mitgliedsländern sowie in Norwegen. Sie analysiert die Vorbedingungen für die Einbeziehung des GM in die Tarifverhandlungen und internen Verfahren der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Die Frage des GM steht bei den Gewerkschaftsbünden aller 18 untersuchten Länder auf der Tagesordnung. Die Arbeitgeberorganisationen ihrerseits messen diesem Aspekt in ihren Verfahren eine weniger große Bedeutung bei und legen den Schwerpunkt auf eine Politik zur Berücksichtigung von Diversität und auf maßgeschneiderte Lösungen, statt auf allgemeine Regelungen. Dennoch ist GM in den meisten Tarifverhandlungen auf einzelstaatlicher Ebene berücksichtigt worden. In 14 der 18 untersuchten Länder befassen sich die Tarifverträge mit der Vereinbarung von Arbeit und Betreuungspflichten, einem der zentralen Elemente des GM. Die in diesem Rahmen vereinbarten Bestimmungen stehen im Einklang mit den beiden Pfeilern ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ und ‚Anpassungsfähigkeit‘, wie sie in der Europäischen Beschäftigungsstrategie vor 2003 genannt wurden, auch wenn dieser Bezug nicht ausdrücklich erwähnt wird. Dies deutet darauf hin, dass sich das Prinzip des GM durchzusetzen beginnt und dass das männliche Familienernährer-Modell innerhalb der Organisationen in Frage gestellt wird.</p>
<p>Klett, J./Schulz-Müller, I. (2006): Gender Mainstreaming bei ver.di: Stationen eines Marathonlaufes</p>		ver.di		<p>In ihrem Beitrag behandeln die AutorInnen die Implementierung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes in der Gewerkschaft ver.di, welche dieses als erste Gewerkschaft in ihrer Satzung aufnahm. Durch eine gezielte Genderpolitik soll innerhalb der Organisation ein Höchstmaß an Geschlechtergerechtigkeit erreicht und die Festschreibung alter Rollenklischees verhindert werden. Die Autoren betonen darüber hinaus, dass auch Männer unter einem „Vereinbarkeitsproblem“ leiden, welches somit ebenfalls in die Genderpolitik der Organisation aufgenommen</p>

				werden muss. Insgesamt wird die Genderpolitik bei ver.di als vorbildhaft eingeschätzt. Dennoch ist das Ziel, das Thema Gender zum Qualitätskriterium für gute Arbeit in der Organisation werden zu lassen, noch nicht erreicht.
Koch-Baumgarten, S. (2002): Changing gender relations in German trade unions: from the worker patriarchy to gender?	Literatur- und Datenanalyse	DGB		Die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse in deutschen Gewerkschaften erweist sich als komplexer und widersprüchlicher Prozess. Die Organisationen haben auf die Diversität von Interessen und Orientierungen innerhalb ihrer Mitgliedschaft und Belegschaft reagiert. Auch wenn der weibliche Einfluss auf Politikformulierung erheblich gestiegen ist, wird das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit jedoch hauptsächlich über die Verbesserung der ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ verfolgt. Die gewerkschaftlichen Ziele sind eher organisational als egalitär. Begründet durch die existenzielle Krise zeigen die Gewerkschaften wenig Interesse an einer zweiten Konfrontationsebene der Gender-Politik. Während 57 % der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder angaben, mit dem Ergebnis ihrer Beteiligung zufrieden zu sein, empfanden 43 % dieser Personengruppe die Errungenschaften als nicht ausreichend. Auch wenn die Gewerkschaftsfrauen Strategien zur Erlangung erweiterter Beteiligungsrechte innerhalb der Organisation verfolgen, werden sich weitere Schritte in Richtung eines ausgedehnteren Zugangs zu Macht und Politik für Frauen vermutlich als schwer realisierbar erweisen.
Krell, G./ Mückenberger, U./ Tondorf, K. (2011): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung			Der Beitrag basiert auf einem Fortbildungskonzept, das im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Frauen, Arbeit und Soziales für die Unterrichtung des Niedersächsischen Kabinetts entwickelt wurde	GM soll auf allen politischen Ebenen ein neues Handeln und Denken durchsetzen, das Gleichstellung (der Geschlechter) als substantielles Teilziel in Politik und Verwaltung integriert. Die rechtlichen Grundlagen auf europäischer und nationaler Ebene stellen hierbei eine entscheidende Größe für die Erreichung dieses Ziels dar. Die Autoren zeigen mit von Cox und Blake (1991) für die USA entwickelten Argumenten, dass eine am Grundsatz des GM orientierte Modernisierung von Politik und Verwaltung ökonomisch vorteilhaft ist. Für die Umsetzung in die Praxis beziehen sich die Autoren auf das 6-Schritte-Modell, das sowohl für eine nach außen, als auch für eine nach innen gerichtete Politik als Arbeitshilfe dient. Darauf folgend wird aufgezeigt, inwiefern sich GM und DiM in der Personalpolitik von der herkömmlichen Frauenförderung abgrenzen. Ein abschließender Blick auf den Status Quo konstatiert, dass GM vor allem von politischen oder demokratisch legitimierten Organisationen thematisiert und realisiert wird, wohingegen dies in privatwirtschaftlichen Unternehmen überwiegend ausbleibt.
Ledwith, S. (2012): Gender politics in trade unions. The representa-				Frauen sind trotz ihres wachsenden Anteils an Erwerbstätigen und Gewerkschaftsmitgliedern in den Gewerkschaften nach wie vor von Macht- und Führungspositionen ausgeschlossen. Es existiert trotz strukturellen Erneuerungsbemühungen keine proportionale Verteilung der Ge-

<p>tion of women between exclusion and inclusion</p>				<p>schlechter in Verantwortungspositionen. Der Artikel untersucht, wie Kulturen exklusiver männlicher Macht besonders in traditionellen Gewerkschaften und in traditionellen männlichen Gewerkschaftsführungen fest verankert sind. Dennoch gibt es zunehmend Hinweise auf eine Änderung der Einstellungen bei jüngeren und stärker diversifizierten ArbeitnehmerInnen und GewerkschafterInnen. Sie umfassen Angehörige unterschiedlicher kultureller und ethnischer Gruppen und WanderarbeiterInnen, aber neben Frauen auch Männer, die zunehmend mit Beschäftigungsunsicherheit konfrontiert sind.</p>
<p>Otte, R. (2012): Gewerkschaftliche Verhandlung des Geschlechterverhältnisses</p>	<p>Datenanalyse</p>	<p>IG Metall</p>	<p>Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung</p>	<p>Der Artikel stellt Daten und Fakten des gewerkschaftlichen Feldes und des dortigen Geschlechterverhältnisses dar. Bestehende Ungleichheiten in der IG Metall werden systematisch dargelegt und analysiert. Im Organisationsbereich der IG Metall ist ein Gesamtfrauenanteil von 21 % zu verzeichnen, der sich jedoch sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Bereiche aufteilt. Große Differenzen in den Anteilen sind insbesondere zwischen Führungskräften und einfachen Angestellten sowie zwischen dem politischen und administrativen Bereich zu erkennen, wobei Frauen jeweils in Führungspositionen und im politischen Bereich deutlich unterrepräsentiert sind. In der Untersuchung der Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Gewerkschaft kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass die traditionelle Verankerung der Geschlechterrollen auch in der Gewerkschaft IG Metall vorzufinden ist. Gründe dafür sind vor allem die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die hohe Teilzeitquote bei Frauen, die geschlechtliche Segregation der Berufswelt und die genderspezifischen Erwerbsbiographien. Dies führt innerhalb der Gewerkschaft zu einer ökonomischen Ungleichstellung zwischen den Geschlechtern einerseits und einer systematischen Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen andererseits.</p>
<p>Podann, A.-C. (2012): Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften</p>	<p>Empirische Analyse</p>	<p>ver.di</p>		<p>In Anknüpfung an Pierre Bourdieus Habituskonzept entwirft die Autorin ein theoretisches Rahmenkonzept zur Analyse von Männlichkeit in politischen Institutionen. Bezüglich der Frauenfrage in Gewerkschaften stellt die Autorin fest, dass gerade im ökonomischen Bereich eine strukturelle Diskriminierung, z. B. durch einen Gender-Wage-Gap und der Segmentation des Arbeitsmarktes, stattfindet. Dies konnten auch Gewerkschaften nicht wesentlich verändern. ver.di, die dieser Arbeit als Analyseeinheit dient, vertritt Männer und Frauen in gleicher Zahl. In ihrer Satzung sieht die Organisation Frauenpolitik mit den Zielen der Geschlechtergerechtigkeit und dem Abbau von Diskriminierung wegen des Geschlechts vor und verfolgt somit ein aktives GM in allen Politikfeldern. Aufgrund der empirischen Analyse lässt sich hinsichtlich des Arbeitsethos</p>

				in Gewerkschaften eine hegemoniale Männlichkeit konstatieren, die sich als traditionelle Gewerkschaftsmännlichkeit beschreiben lässt. Dies ist insbesondere auf die immer noch auf dem Normalarbeitsverhältnis beruhende Organisationsstruktur der Gewerkschaften zurückzuführen.
Schröder, L./ Kutzner, E./ Brandt, C. (2009): Innovation durch Chancengleichheit – Chancengleichheit als Innovation			Dokumentation der Beiträge der Tagung „Chancengleichheit als Innovationsfaktor“ im Juni 2008, die von ver.di mit Unterstützung der Deutschen Telekomstiftung in Königswinter veranstaltet wurde	In diesem Buch wird auf die doppelte Zielsetzung von Chancengleichheit im Innovationsprozess aufmerksam gemacht. Die Ergebnisse verschiedener Umfragen liefern Indizien für die Annahme, dass Frauen an diesem Innovationsgeschehen nicht angemessen beteiligt, ihre Kompetenzen, ihr Wissen und Ihre Ideen nur unzureichend berücksichtigt werden. Auch wenn Frauen gut ausgebildet sind und enormes Innovationspotenzial besitzen, bleiben diese aber häufig ungenutzt. Die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Innovationsprozess kann durch die Herstellung von Chancengleichheit im Erwerbsleben erfolgen. Um die Innovationsfähigkeit von Unternehmen zu steigern, ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Innovationsprozess unerlässlich.
Schwendler, K. (2014): ver.di als Akteurin für Chancengleichheit von Frauen und Männern		ver.di		Der Beitrag beschäftigt sich mit der Chancengleichheit in der Gewerkschaft ver.di. Es wird formuliert, dass das Thema der Geschlechtergerechtigkeit nicht zuletzt aufgrund des hohen Anteils (über 50 %) weiblicher Mitglieder in der Organisation, ein zentrales Anliegen ist. Trotz dieses hohen Anteils sind Frauen in Führungspositionen dennoch unterrepräsentiert. Diesem Problem will die Gewerkschaft mit gezielten Projekten und Mentoring-Programmen im Rahmen der Frauenförderung in Führungspositionen sowie einer branchenorientierten Gleichstellungspolitik begegnen. Dennoch stellen wirtschaftliche und gesellschaftliche Barrieren (z. B. der hohe Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen, die mangelhafte Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geschlechterspezifischer Rollenzuteilungen bei Männern und Frauen, etc.) die Organisation bei der Durchsetzung ihrer Ziele vor große Herausforderungen.

<p>Tondorf, Karin (2001): Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung</p>			<p>Herausgeber: WSI der Hans-Böckler- Stiftung</p>	<p>In den letzten Jahren gewinnt der auf EU-Ebene vereinbarte Politikansatz des GM auch in der Tarifpolitik Deutschlands an Bedeutung. Insbesondere sind es die Gewerkschaften, die Aktivitäten entwickeln, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer Querschnittsaufgabe in der Tarifpolitik zu machen. Für den „Staat“ als Tarifpartei ergeben sich Verpflichtungen zum GM nicht nur durch EG-Vertrag Art. 2, 3 Abs. 2, sondern auch durch den Regierungsbeschluss von 1999. In dem Artikel wird untersucht, welcher Auftrag sich aus dem GM für den Bereich der Tarifpolitik ableitet und wie eine politikfeldbezogene (auch kooperative) methodische Umsetzung – am Beispiel der Entgeltpolitik – aussehen könnte. Darüber hinaus wird dargestellt, welche Aktivitäten zur Einführung von GM in diesem Politikfeld entwickelt wurden.</p>
<p>Weber, A. (2008): Unterrepräsentiert, aber nicht uninteressant. Junge Frauen und die Gewerkschaften</p>	<p>Befragungsergebnisse,</p>	<p>IG Metall</p>		<p>Insbesondere die Altersstruktur und Unterrepräsentanz von Frauen wird von Gewerkschaften im Hinblick auf sinkende Mitgliederzahlen als problematisch wahrgenommen. Gerade die IG Metall weist ein geringes Organisationsniveau junger Frauen auf, was vor allem auf längere Bildungswege, höhere Qualifikationen und Beschäftigungen in gewerkschaftsfreien oder –fernen Räumen zurückgeführt wird. Darüber hinaus werden Gewerkschaften vor allem von jungen Frauen kritisch betrachtet, da gerade diese Personengruppe sich nicht ausreichend akzeptiert und repräsentiert fühlt. Insbesondere die unflexible, hierarchische und bürokratische Organisationsstruktur wird bemängelt. Aufgrund der heterogenen Interessen junger Frauen in Gewerkschaften wäre ein verstärkter personeller Einsatz sowie die Durchführung innovativer Konzepte der Interessenvertretung über die Traditionsthemen der Gewerkschaften hinaus notwendig. Dies soll zu einer angemessenen Repräsentanz junger Frauen führen und den Organisationsgrad dieser Personengruppe erhöhen.</p>
<p>Yuki, Masako (2008): The Women’s Movement within Trade Unions in Germany</p>	<p>theoretisch-deskriptiv</p>	<p>DGB</p>		<p>Der Artikel diskutiert die Probleme, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt haben und die Frauenbewegungen innerhalb von Gewerkschaften in Deutschland, insbesondere die Frauenabteilung des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Der DGB ist der Dachverband der deutschen Gewerkschaften, die nach Branchen organisiert sind. Die Frauenabteilung des DGB ist ein Team aus weiblichen Experten, die sich dafür einsetzen, Arbeitsprobleme von Frauen zu lösen. Im Juni 1994 ergriff die Abteilung die Initiative, den Aspekt der Gleichstellungspolitik in die Satzung des Dachverbandes zu übernehmen.</p>

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 5: Dimension Geschlechterorientierung

AutorInnen (Jahr), Titel	Methodik	Gewerk- schaft	Hinter- grund/Auftragge- ber/Herausgeber	Zentrale Aussagen und Ergebnisse
<p>Köllen, T. (2014): Diversity Management zu den Dimensionen „Sexuelle Orientierung“ und „Geschlechtsidentität“</p>				<p>Hinsichtlich sexueller Orientierung und Geschlechteridentität besteht weder auf gesellschaftlicher noch auf betrieblicher Ebene Werteneutralität. Der Beitrag versucht zu klären, wie daraus entstehende Barrieren am Arbeitsplatz durch DiM abgebaut werden können. Sexuelle Orientierung wird als eine der sechs Kerndimensionen von DiM behandelt. Diversity-Maßnahmen im Betrieb können das Arbeitsklima erheblich beeinflussen. Die größte positive Wirkung geht dabei von einer allgemeinen betrieblichen Gleichstellung aus, sofern diese innerhalb der Organisation kommuniziert wird. Hinsichtlich Transidentität, bei der ein zentraler Punkt die Phase der Transition an sich ist, können Unternehmen klare Richtlinien zum formalen Vorgehen im Fall einer Geschlechtsanpassung formulieren, um einen Spießrutenlauf für die Transperson zu verhindern.</p>
<p>Köllen, T. (2012): Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur „sexuellen Orientierung“</p>	<p>Literaturanalyse, strukturierter Überblick über den Stand der Personalforschung</p>			<p>Der Artikel gibt einen systematischen Überblick über den bisherigen Stand der Personalforschung in Bezug auf die Behandlung des Themas „sexuelle Orientierung“ am Arbeitsplatz. Aufmerksamkeit erhält diese Thematik vor allem aufgrund der zunehmenden Verbreitung von Diversity Management Ansätzen in deutschen Unternehmen. „Sexuelle Orientierung“ stellt dabei eine der sechs Kerndimensionen des DiM dar, die jedoch noch immer einen untergeordneten Stellenwert im Gegensatz zu den anderen Kerndimensionen einnimmt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es sich bei dieser Dimension um die am wenigsten erforschte des DiM handelt. Inwiefern aus dem Abbau von Barrieren für schwule, lesbische, bisexuelle und transidente Beschäftigte auch ein ökonomischer Nutzen erzielt werden kann, wird in diesem Beitrag diskutiert.</p>

<p>Köllen, T. (2010): Bemerkenswerte Vielfalt – Homosexualität und Diversity Management. Zusammenfassung und Aufschlüsselung einiger Ergebnisse der Studie</p>	<p>exemplarische quantitative Ergebnisse der Studie zu ‚Homosexualität und Diversity Management‘</p>		<p>aufbauend auf den Ergebnissen des Berichts „Diversity Management, Diversity Klima und Identitätsentwürfe von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz“</p>	<p>Die leitenden Forschungsfragen der Studie beziehen sich insbesondere auf den Zusammenhang zwischen Maßnahmen des DiMs und dem wahrgenommenen Arbeitsklima für Schwule und Lesben. Das Ergebnis offenbart, dass es einen deutlich positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von drei konkreten Diversity Maßnahmen und dem Arbeitsklima von Lesben und Schwulen gibt. Den größten positiven Effekt auf das Arbeitsklima weist die allgemeine Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften auf, gefolgt von der betrieblichen Thematisierung von Homosexualität und der Implementierung eines Lesbian and Gay Marketing.</p>
<p>Reisau, M. (2003): Normalität, Integration oder Ausgrenzung gleichgeschlechtlich orientierter Personen am Arbeitsplatz</p>			<p>Diplomarbeit an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Arbeitsverwaltung</p>	<p>Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Arbeitsplatzsituation Homosexueller im Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt-Thüringen und im Arbeitsamt Halle. Denn insbesondere am Arbeitsplatz sind Schwule und Lesben in der Zwickmühle, entweder einen wesentlichen Teil ihrer Identität zu verbergen oder aber u. U. einer Diskriminierung aufgrund der öffentlichen Bekennung zur Homosexualität ausgesetzt zu sein. Auf Grundlage von Experteninterviews kommen die Autoren der Arbeit zu dem Ergebnis, dass gleichgeschlechtlich orientierte MitarbeiterInnen in der Bundesanstalt für Arbeit kaum wahrgenommen und mögliche Diskriminierungen sowie spezifische Problemfelder nicht erkannt werden. Neben gesellschaftlichen Aspekten wie Homophobie, Stigmatisierung und Coming-out befasst sich die Arbeit auch mit den zum Thema gehörenden Gesetzeswerken.</p>

Quelle: Eigene Darstellung

Auswertung nach drei Dimensionen

Sowohl das Literaturreaster als auch die Auswertung dessen erfolgen nach drei Dimensionen sowie einer allgemeinen Betrachtung des Themas. Zusätzlich sollen in den folgenden Unterkapiteln noch Hinweise auf die Eigendarstellung der IG Metall sowie der ver.di zum Thema auf ihren offiziellen Internetpräsenzen dargestellt werden. Diese zusätzlichen Hinweise sollen mit den Ergebnissen aus dem Literaturreaster verknüpft werden.

Diversität und Gewerkschaften Allgemein

Die Auswertung der oben aufgeführten Studien und Artikel zeigt, dass Gewerkschaften sowohl in Deutschland aber auch in Europa insgesamt ein großes Engagement für Diversität zeigen. Vor allen Dingen die Studie der Europäischen Kommission (2010) verdeutlicht, dass Gewerkschaften sich intensiv mit Diversität und Antidiskriminierung beschäftigen: Auf nationaler Ebene haben sich Gewerkschaften in ganz Europa mit einer Vielfalt von Initiativen eingesetzt, um einerseits langanhaltende Diskriminierungen in Betrieben und Organisationen zu bekämpfen und andererseits neue Einflussbereiche für die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und anderen Organisationen zu fördern. Erklärtes Ziel ist es, Gleichstellung am Arbeitsplatz zu erreichen.

Mit dem Konzept des Diversity Managements versuchen Gewerkschaften und Unternehmen die verschiedenen Vielfaltsdimensionen als Gesamtes zu betrachten und somit zu einer Verbindung zwischen Chancengleichheit und Innovation zu gelangen. Altersstrukturpolitik, Gender-Sensibilisierung, die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und die Realisierung einer ausgewogenen Work-Life-Balance stehen dabei für die Organisationen als Handlungsfelder im Vordergrund.

In der zur Verfügung stehenden Literatur wird konstatiert, dass trotz anzubringender Kritikpunkte gegen DiM, z. B. hinsichtlich der Glaubwürdigkeit und Umsetzungsfähigkeit des Konzepts, das Thema der Diversität großes Potenzial für Gewerkschaften bietet (Meise 2014). Für eine erfolgreiche Umsetzung von Diversity-Strategien sollten die Gewerkschaften u. a. eine klare Positionierung zur Charta der Vielfalt einnehmen, die Entwicklung sozialpartnerschaftlicher Implementierungsstrategien vorantreiben und eine angemessene Vernetzung, Ausbildung und Mobilisierung von Betriebs- und PersonalrätInnen verfolgen (vgl. Merx 2014).

Jedoch ist festzustellen, dass von einem trennscharf abgegrenzten Vielfaltsbegriff nicht die Rede sein kann, da um diesen verschiedene Verständnisse existieren. Für die Gewerkschaften gilt es folglich zu lösen, wie die einzelnen Dimensionen von Vielfalt letztendlich einerseits innerhalb der Gewerkschaftspolitik für die verschiedenen Personengruppen, andererseits durch die Personalpolitik der Unternehmen berücksichtigt und welche Maßnahmen in welchen Handlungsfeldern wie ausgestaltet werden sollten (vgl. Krell 2014). Wie Gewerkschaften mit den einzelnen Vielfaltsdimensionen umgehen, zeigen die Analysen der folgenden Literaturreise.

Dimension Alter

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Dimension ‚Alter‘ als Diversitätsmerkmal für die DGB-Gewerkschaften einen wichtigen Platz einnimmt. In der aktuellen Literatur lassen sich diesbezüglich zwei dominante Betrachtungsweisen erkennen: *Erstens* beschäftigen sich Gewerkschaften mit Senioren als (aktive) Mitglieder ihrer Organisationen, die einen zunehmend größeren Anteil einnehmen. *Zweitens* bemühen sich Gewerkschaften um eine altersgerechte betriebliche Personal- und Tarifpolitik, die die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer fördern, die betriebsinterne (Alters-)Diversität vorantreiben und somit die Folgen des demografischen Wandels innerhalb der Betriebe abmildern soll.

Interne Auswirkungen von „Alter“ Gewerkschaften

Im Jahr 2011 waren rund 21 Prozent der DGB-Mitglieder Rentner oder Pensionäre, während dies im Jahr 1993 lediglich auf 13 Prozent der DGB-Mitglieder zutraf (Schroeder/Munimus 2012). Die Zahlen untermauern, dass die Gewerkschaften einen Alterungsprozess durchlaufen, so dass die Auseinandersetzung mit diesem Thema aus sehr pragmatischen Gründen resultiert. Diese Veränderung der Mitgliederstruktur stellt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Der Zuwachs des Anteils nicht mehr erwerbstätiger Mitglieder birgt für die Gewerkschaften strategische Widersprüche (vgl. Schroeder/Munimus 2011: 107). Ihrem Selbstverständnis entsprechend handelt es sich bei Gewerkschaften originär um Organisationen für die Interessenvertretung der Erwerbstätigen. Zwar sahen sich Gewerkschaften traditionell als generationenübergreifende Solidargemeinschaften, in denen auch die Interessen der in den Ruhestand eingetretenen Mitglieder berücksichtigt werden müssen

(vgl. Schroeder et al. 2010: 423). Doch mit der wachsenden Anzahl an aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Mitgliedern verschieben sich die Mehrheitsverhältnisse, und es stellt sich die Frage, ob eine direkte Interessenvertretung der Älteren mehr Gewicht innerhalb der Organisation erlangt – und ob diese Interessen möglicherweise mit denen der jüngeren, noch erwerbstätigen Mitglieder kollidieren. Es könnte somit ein grundlegender Zielkonflikt hinsichtlich der gewerkschaftlichen Kernfunktion als Arbeitnehmervertretung entstehen, wenn die Gegenwartsinteressen der Älteren im Ruhestand mit den Zukunftsinteressen der erwerbstätigen Jungen nicht mehr im Organisationsgefüge ausbalanciert wären (vgl. Schroeder/Munimus 2011: 107).

Die stetige Zunahme des Seniorenanteils ist nicht auf die absolute Zunahme älterer Mitglieder zurückzuführen, sondern auf die sinkende Anzahl (durch Aus- bzw. Nichteintritt) junger Mitglieder (vgl. Schroeder et al. 2010: 300): Immer weniger junge Arbeitnehmer entscheiden sich heutzutage zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, während Ältere auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Berufsleben ihrer Interessenvertretung oft treu bleiben. Die Gewerkschaftssenioren sind jedoch meist keine Vollmitglieder, zahlen einen verminderten Mitgliedsbeitrag und sind auch in den Entscheidungsgremien selten direkt vertreten. Dabei konnten schon Anfang der 2000er tendenziell gestiegene Partizipationsansprüche von Seiten der Senioren erkannt werden (vgl. Schroeder et al. 2010: 306).

Erst in den 1990er Jahren wurde das Thema des demografischen Wandels zu einem wissenschaftlichen Analysethema in und für die Gewerkschaften (vgl. Schroeder/Munimus 2011: 108). So wurden Gewerkschaften erstmals 1994 von den Berliner Soziologen Jürgen Wolf, Martin Kohli und Harald Künemund in einer Studie unter dem Aspekt der alternden Mitgliedschaft untersucht und die Voraussetzungen und Folgen einer gewerkschaftlichen Altenpolitik beleuchtet (Wolf et al. 1994). Diese Studie bildete den Ausgangspunkt zur wissenschaftlichen Erforschung der Interessenlagen von Gewerkschaftsmitgliedern im Ruhestand. Eine weitere Studie von Wolf et al. aus dem Jahr 2003 beschäftigte sich unter anderem mit Handlungspotenzialen gewerkschaftlicher Seniorenarbeit.

Der DGB selbst präsentiert sich (und somit auch seine Mitgliedsgerwerkschaften) als Interessengemeinschaft aller Generationen (vgl. DGB 2008: 3¹). Zum Stand 12/2011 ist rund ein Fünftel (21,6 Prozent) seiner

1 Online verfügbar unter <http://berlin-brandenburg.dgb.de/themen/++co++5aa5f9ce-c58f-11e0-775b-00188b4dc422>, zuletzt abgerufen am 20.03.2017.

Mitglieder nicht mehr aktiv.² Auch wenn der Dachverband bestrebt ist, die Interessen seiner älteren Mitglieder angemessen zu vertreten (vgl. ebd.: 319), so findet die Politik für Ältere jedoch überwiegend ohne die direkte Beteiligung dieser Personengruppe selbst statt (vgl. Schroeder/Munimus 2011: 110). Die Industriegewerkschaften zeichnen sich dabei durch eine große Zurückhaltung hinsichtlich der formellen Einbindung der Gewerkschaftssenioren aus, während vor allem die Interessenvertretungen des öffentlichen bzw. des ehemaligen öffentlichen Dienstes verhältnismäßig breite Vertretungsstrukturen für ihre im Ruhestand befindlichen Mitglieder aufweisen (vgl. Schroeder/Munimus 2011: 111). Dies kann exemplarisch an den in dieser Studie hauptsächlich untersuchten Gewerkschaften gezeigt werden.

Im Jahr 2008 umfasste der Anteil der Rentner und Vorruheständler innerhalb der IG Metall rund 22 Prozent aller Mitglieder (vgl. Schroeder et al. 2010: 339). Obwohl die Organisation sich darum bemüht, diese Mitgliedergruppe auch nach dem Austritt aus dem Erwerbsleben an sich zu binden und ihnen selektive Leistungsanreize (z. B. reduzierter Mitgliedsbeitrag, Freizeitunfallversicherung, Rechtsschutz, etc.) der verrenteten Mitgliedschaft anbietet, tut sie sich hinsichtlich der Gestaltung einer innergewerkschaftlichen Seniorenarbeit schwer (ebd.). Auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahr 2015 wurde der Antrag auf eine Erweiterung der Beteiligung von SeniorInnen abgelehnt.³ Auch wenn kein bundesweiter rechtlicher Rahmen für die Mitwirkungsrechte von SeniorInnen bei der IG Metall besteht, gibt es auf der kommunalen Ebene häufig sogenannte Seniorenbeiräte als eine Form der politischen Teilhabe von SeniorInnen. Dennoch führt die IG Metall auf ihrer offiziellen Homepage kein generelles Feld für Senioren, das sich mit den Belangen von SeniorInnen beschäftigt (vgl. <https://www.igmetall.de/-rente-soziales-12517.htm>). Im Themenbereich „Rente und Soziales“ greift die IG Metall auf ihrer Internetpräsenz zwar den Punkt ‚Demografie‘ auf, bezieht sich in ihren Ausführungen jedoch weniger auf die Beteiligung Älterer innerhalb der Organisation, als auf die betrieblichen Folgen des demografischen Wandels. Dies verstärkt den Eindruck, dass noch längst nicht alle Gewerkschaften den Stellenwert organisationsinterner Seniorenpolitik erkannt haben bzw. diesen nicht so hoch einstufen, wie denjenigen anderer Personengruppen (vgl. Köpke 2010: 138). Auf den ersten Blick ist im Bereich der SeniorInnen

2 Vergleiche dazu <http://www.gew-hamburg.de/veroeffentlichungen/hlz-mitgliederzeitung/pdf/ruhestaendler-seniorenpolitik-als-gewerkschaftliche>, zuletzt abgerufen am 20.03.2017.

3 Vgl. die Satzung des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages vom 18. – 24.10.2015: https://www.igmetall.de/Satzung_102915_6b8f5d471598bdc68151e9074297903f7c6605e4.pdf, zuletzt abgerufen am 18.10.2016.

vor allen Dingen das Thema Rente von zentraler Bedeutung, wie beispielsweise aus einem Positionspapier der IG Metall seitens Hans-Jürgen Urban (2012) hervorgeht, der klar die Initiative „Gute Arbeit – gut in Rente“ hervorhebt.

ver.di als Multibranchengewerkschaft räumt im Vergleich zu anderen DGB-Mitgliedsgewerkschaften den GewerkschaftsseniorenInnen eine vergleichsweise große Palette an spezifischen Leistungen und satzungsverankerten Partizipationsmöglichkeiten ein (vgl. Schroeder et al. 2010: 370), auch wenn der Anteil von Mitgliedern im Ruhestand mit 16 Prozent relativ niedrig liegt. Anders als die IG Metall gelingt es ver.di zwar verhältnismäßig gut, jüngere Mitglieder zu rekrutieren, jedoch zeichnet sich die Organisation durch eine geringe Bindefähigkeit bei Mitgliedern außerhalb der Erwerbsphase aus (ebd.: 371). Neben den Unterstützungsleistungen für die Gewerkschaftssenioren werden ihren älteren Mitgliedern Beteiligungsmöglichkeiten zugestanden, welche maßgeblich von den Personenregelungen der Gründungsgewerkschaften abhängen. Die satzungsrechtliche Verankerung der Seniorenarbeit ist also vor dem Hintergrund des Fusionsprozesses der Gründungsgewerkschaften zu betrachten (ebd.: 399). Mit einer eigenen Homepage für die SeniorInnen innerhalb der Gewerkschaft (www.senioren.verdi.de) stellt ver.di umfangreiches Informationsmaterial für diese Mitgliedergruppe zur Verfügung. Durch ihr seniorenpolitisches Programm beteiligt ver.di ihre GewerkschaftsseniorenInnen an der politischen Willensbildung durch SeniorInnenausschüsse auf den drei klassischen Ebenen des Bezirks, des Landesbezirks und der Bundesebene (vgl. senioren.verdi.de; Schroeder et al. 2010: 396ff).

Hinsichtlich der organisationsinternen Strukturveränderungen kann konstatiert werden, dass die GewerkschaftsseniorenInnen einen zunehmend höheren Anteil der Gewerkschaftsmitglieder einnehmen. Die Rechte und Partizipationsmöglichkeiten, die ihnen seitens der Gewerkschaften eingeräumt werden, variieren jedoch stark nach Branchen und Organisation. Karl-Heinz Köpke (2010) sprach sich dafür aus, dass SeniorInnen eine größere Stimme innerhalb der Gewerkschaften erhielten. Er stellt sich gegen eine angedachte Stimmrechtentziehung und plädiert für eine „generationenübergreifende“ Gewerkschaft (vgl. Köpke 2010: 138). An diesem Punkt setzt auch Wolfgang Streeck (2007) an: Er beschreibt einen Generationeneffekt, durch den das Durchschnittsalter der organisierten Aktivbürgerschaft steigt, da immer mehr Ältere an ihren Mitgliedschaften in Organisationen festhalten, während bei jüngeren Menschen die Bereitschaft eher abnimmt, in einer Organisation überhaupt Mitglied zu werden (vgl. Streeck 2007: 293). Er betont somit die Relevanz, die ältere Mitglieder auch in Zukunft für die Organisationen

haben könnten. Es gilt für Gewerkschaften, den möglichen Zielkonflikt zwischen der Interessenvertretung ihrer erwerbstätigen und ihrer im Ruhestand befindlichen Mitglieder zu lösen, um somit dem Idealbild einer „generationenübergreifenden“ Organisation gerecht zu werden.

Externe Faktoren und (betriebliche) Handlungsfelder der Gewerkschaften im Zusammenhang mit „Alter“

Jedoch ist für die gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit der Dimension ‚Alter‘ als Diversitätsmerkmal nicht nur die innergewerkschaftliche Beteiligung Älterer von Relevanz. Unter dem Gesichtspunkt guter und gesundheitsgerechter Arbeit setzen sich Gewerkschaften für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen ein. Um die Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen besser nutzen zu können, wird sozialpolitisch zunehmend über Ansätze zum Thema „Alter und Beschäftigung“ diskutiert (vgl. Bender 2007: 185). Denn Unternehmen sind in besonderem Maße den Herausforderungen und Folgen des demografischen Wandels ausgesetzt (vgl. Wächter 2007: 117), die sich unter anderem durch einen Nachwuchs- und Fachkräftemangel äußern werden (vgl. Tullius et al. 2012: 114). Ein damit einhergehendes Risiko verbirgt sich beispielsweise hinter dem Verlust von (betriebsspezifischen) Kompetenzen und Erfahrungswissen durch das gleichzeitige Ausscheiden vieler langjähriger Beschäftigter (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2009: 14). Jedoch haben viele Unternehmen eben diese Problematik noch nicht erkannt und setzen sich somit noch nicht ausreichend für eine alter(n)sgerechte Personalpolitik ein (vgl. Wächter 2007: 120; HBS 2009: 14), sondern konzentrieren sich weiterhin auf die Rekrutierung jüngerer Beschäftigter. Um das Erwerbspersonenpotential älterer Arbeitnehmer jedoch auszuschöpfen, sollten sich die Betriebe einerseits um den Erhalt und die Förderung der Qualifikation und Motivation der Älteren bemühen, andererseits müssen auch Einsatzmöglichkeiten für ältere, weniger einsatz- und leistungsfähige Arbeitnehmer gefunden werden (vgl. Wächter 2007: 120). Auch die IG Metall fordert von Arbeitgebern und Politik alter(n)sgerechte Arbeitsplätze sowie flexible Ausstiegsmöglichkeiten, damit ältere Arbeitnehmer gesund bis zur Rente arbeiten können und nicht aufgrund körperlicher Verschleißerscheinungen frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen (vgl. IG Metall 2012: 1). Gewerkschaften plädieren deshalb für die Möglichkeit flexibler Übergänge in die Rente. Auch wenn alter(n)sbezogene Regelungen in der Tarifpolitik vor allem hinsichtlich des Vorruhestands und der Altersteilzeit eine lange Tradition haben, ist diese demografiebezogene Thematik für die Tarifpo-

litik noch eher ein Querschnittsthema, das sich nur begrenzt über entsprechende Spezialtarifverträge bearbeiten lässt. Die Frage nach den Möglichkeiten eines demografieorientierten „Mainstreamings“ steht weiterhin aus (vgl. BAuA 2011: 39). So bleibt abschließend festzuhalten, dass ‚Alter‘ durchaus als Diversitätsthema für Gewerkschaften präsent ist, dieses aber vor allen Dingen nur aus der engeren Perspektive „Rente“ betrachtet wird.

Dimension Migration

Gewerkschaften zählen zu den wichtigsten Organisationen, in denen sich MigrantInnen organisieren (vgl. DGB 2008: 8). Im Jahr 2012 formulierte der DGB in seinem Positionspapier, dass ArbeitnehmerInnen unabhängig von Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus oder sprachlichem und kulturellen Hintergrund gleichberechtigte Mitglieder einer Gewerkschaft werden können (vgl. DGB 2012: 4). Auch wenn das Thema der betrieblichen Partizipation von ausländischen ArbeitnehmerInnen in den Gewerkschaften bisher keinen besonderen Stellenwert einnahm (vgl. SVR 2014: 123), wird dieses nun zunehmend in die Gewerkschaftspolitik integriert. Dies geschieht nicht zuletzt, um den Mangel an Vielfalt und die damit verbundene Infragestellung demokratischer Grundsätze (vgl. Akademie Management und Politik 2012: 4f) innerhalb der Organisationen zu beheben und zu verhindern. Denn als politische Mitgliederorganisation legitimieren Gewerkschaften sich durch ihre Funktion als Vertreter aller Arbeitnehmer, also auch derjenigen mit Migrationshintergrund – diese repräsentierten im Jahr 2014 knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen.⁴ Obschon sich die Gewerkschaften bereits im Zuge der Gastarbeiter-Anwerbung ab Mitte der 50er Jahre mit der Situation der MigrantInnen beschäftigten (vgl. Öztürk 2002: 295), gewann das Thema vor allem mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU – und insbesondere nach der EU-Osterweiterung – an Brisanz und Relevanz innerhalb der Organisationen. Diese sahen sich seitdem zunehmend mit Zwiespalt zwischen Inklusion und Exklusion von MigrantInnen in die deutsche Gewerkschaftspolitik konfrontiert (vgl. Heinrich-Böll-Stiftung 2013: 30; Pries 2013). Denn obwohl es sich bei Arbeitsmigration keineswegs um ein neues Phänomen handelt, ist dennoch neu, dass die transnationale Arbeitsmobilität innerhalb der EU kaum noch national-

4 Vgl.

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220157004.pdf;jsessionid=ADF52BDE6CED0DCB2AB968717C9E235C.cae4?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 14.02.2017.

staatlich reguliert werden kann. Stattdessen soll die Arbeitnehmerfreizügigkeit (ebenso wie der freie Warenverkehr, die Dienstleistungsfreiheit und der freie Kapital- und Zahlungsverkehr) den europäischen Arbeitsmarkt flexibler machen (vgl. Krings 2015: 89).

Herausforderungen und Dilemmata gewerkschaftlicher Arbeit in der Dimension „Migration“

Mit der Situation der transnationalen Arbeitsmobilität müssen sich auch die deutschen Gewerkschaften auseinandersetzen: Trotz der gewerkschaftlichen Tradition internationaler Solidarität hat für sie die Repräsentation der Interessen ihrer direkten Mitglieder höchste Priorität (vgl. ebd.: 93; vgl. Pennix/Roosblad 2000). Es gilt also, den Spagat zwischen der Berücksichtigung der Interessen von ArbeitsmigrantInnen und der internationalen Solidarität einerseits und der Verteidigung der Interessen der bereits im deutschen Erwerbssystem Beschäftigten andererseits (z. B. Schutz des deutschen Arbeitsmarktes vor Lohndumping) zu schaffen (vgl. Wlecklik 2013:62). Pennix/Roosblad (2000) konstatieren für diese Herausforderung drei Dilemmata, die auch nach einer aktuellen Überarbeitung von Marino et al. (2015) weiterhin gelten.

1. Dilemma: Sollen Gewerkschaften bei der Rekrutierung von ArbeitsmigrantInnen kooperieren oder gegensteuern?

Es geht dabei um die übergeordnete Frage, wie Gewerkschaften generell zu Arbeitsmigration stehen sollen (vgl. Pries 2013: 38). Die Gefahr, dass durch das zusätzliche Arbeitsangebot Löhne gedrückt und die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht geschwächt werden könnte, spricht eher für einen gewerkschaftlichen Widerstand gegen Arbeitsmigration. Die Gewerkschaften befürchten durch Einwanderungsprozesse eine Abwärtsspirale der bisher erreichten Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen, da diese Personengruppe häufig aus arbeitsrechtlichen Kontexten mit schwächeren Arbeitnehmerrechten kommen (vgl. ebd.; vgl. Pries/Dasek 2015).

Andererseits übernehmen ausländische ArbeiterInnen jedoch durchaus Tätigkeiten, für die im Inland entweder ein Fachkräftemangel herrscht oder es sich um Arbeiten handelt, die einheimische Beschäftigte in der Regel meiden. Zudem kann durch die Einwanderung zusätzlicher Arbeitskräfte ein „Fahrstuhleffekt“ herbeigeführt werden, durch den bereits im Inland beschäftigte durch die Zuwanderung profitieren: Die neuen zugewanderten (und meist weniger qualifizierten) Arbeitnehmer rücken in weniger qualifizierte Beschäftigung, wodurch im Inland Beschäftigte leichter in höhere und somit besser bezahlte Positionen ge-

langen (vgl. Pries/Dasek 2015). Darüber hinaus widerspräche der Einwand gegen Arbeitsmigration dem gewerkschaftlichen Grundsatz internationaler Solidarität.

Jedoch – so argumentieren Marino et al. (2015: 7f) – haben sich die Bedingungen, unter denen sich die Gewerkschaften mit diesem Problem konfrontiert sahen, in den letzten Jahren bedeutend gewandelt: (Arbeits-)Migration ist mittlerweile zu einem wichtigen (auch volkswirtschaftlichen) Aspekt in vielen europäischen Ländern geworden und findet zunehmend unter den Rahmenbedingungen der EU-Freizügigkeit statt. Hier gelten neue Regeln, auf die die Gewerkschaften keinen Einfluss ausüben können (vgl. ebd.: 8). Das erste Dilemma ließe sich folglich treffender formulieren: *Sollen Gewerkschaften als soziale und politische Akteure versuchen, Regulierungen und Zugang von MigrantInnen auf den Arbeitsmarkt zu beeinflussen, indem sie z. B. Regierungspolitiken zu Migration und Integration ablehnen oder unterstützen?* (vgl. ebd.)

2. Dilemma: Inklusion versus Exklusion: Sollen MigrantInnen als Mitgliederpotential der Gewerkschaften explizit angesprochen, soll für sie spezifisch geworben werden?

Sollen Gewerkschaften diese Adressatengruppe also gezielt ansprechen oder eher marginal behandeln (vgl. Pries 2013: 39)? Es handelt sich hierbei um ein innergewerkschaftliches Problem: Der Ausschluss von MigrantInnen könnte zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Verhandlungsposition führen. Jedoch erfordert die Gewerkschaftsintegration von u. U. niedrig qualifizierten ausländischen ArbeitnehmerInnen einen nicht unerheblichen Anteil an Investitionsressourcen. Zudem könnte die traditionelle Einheit der Gewerkschaften durch die Inklusion von ArbeitsmigrantInnen z. B. durch abweichende Qualifikationen oder Gründungen eigenständiger MigrantInnenorganisationen und „ethnischer Communities“ gefährdet werden (vgl. Schmidt/Schwenken 2006: 42; vgl. Pries 2013: 39; vgl. Pries/Dasek 2015).

Andererseits trägt jedes zahlende Gewerkschaftsmitglied zu einer Stärkung der Organisation bei. Dieses Dilemma wird heutzutage zusätzlich beeinflusst durch die kontextuellen Veränderungen von Migration und den Trend einer vergleichsweise schwächeren Verhandlungsposition der Gewerkschaften.

3. Dilemma: Sollten Gewerkschaften nur die *gemeinsamen* Interessen aus- und inländischer ArbeitnehmerInnen vertreten, oder sollten die speziellen Belange ausländischer Beschäftigter auch durch differenzierte Politiken behandelt werden?

Gegen eine spezielle Gewerkschaftspolitik für MigrantInnen könnte das Argument angeführt werden, dass Gewerkschaften grundsätzlich nur

gemeinsame und keine Sonderinteressen vertreten. Zudem kann eine Sonderbehandlung spezifischer Personengruppen die Gemeinschaftssolidarität schwächen. Andererseits – und dies spricht für eine migrantInnen-spezifische Politik – erfordert eine ungleiche Chancenverteilung auch die Stärkung spezifischer (schwacher) Interessen, wie dies ja auch in den Fällen anderer spezifischer Gruppen, etwa von Jugendlichen oder ArbeitnehmerInnen mit gesundheitlichen Besonderheiten der Fall ist.⁵

In einer aktuellen Betrachtung bleibt auch das dritte Dilemma fundamental: Gewerkschaften müssen weiterhin den besonderen (wirtschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen) Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Interessen von MigrantInnen als Vorbedingung einer nachhaltigen Diversitätspolitik Rechnung tragen. Vertiefend stellt sich hier die Frage, welche Gewerkschaftspolitik besonders erfolgreich ist. Somit hat das Dilemma Bestand: *Sollen ArbeitsmigrantInnen wie alle anderen Mitglieder behandelt werden oder sollen spezifische Strukturen zur Bearbeitung ihrer Lage und Interessen entwickelt werden?*

Handlungsfelder, Maßnahmen und Angebote von Gewerkschaften

Insgesamt sollten die Gewerkschaften nach Marino et al. 2015 hinsichtlich dieser drei Dilemmata als Vertreter der Zivilgesellschaft zugunsten von Zuwanderern agieren und nicht nur als arbeitsbezogener Interessenvertreter (vgl. ebd.: 10). In den letzten zwei Jahrzehnten haben sich der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften um eine solche Orientierung bemüht. Dagegen wurden die Herausforderungen der Herstellung gleicher Arbeits- und Lebensbedingungen, der Gleichberechtigung in der Gesellschaft sowie der ungleich verteilten Teilhabechancen in Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft davor über längere Zeit nicht als wesentlicher Bestandteil (gewerkschafts-)politischer Themen behandelt (vgl. ebd.). Seit den 1990er Jahren wurden verschiedene Maßnahmen zur besseren Umsetzung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund initiiert, die Handlungsfelder und Aktivitäten gewerkschaftlicher Integrationspolitik aufzeigen und auch bewerten (z. B. Zwischenberichte zu Integrationsplänen) (vgl. ebd.).

Auch wenn ArbeitsmigrantInnen teilweise als Bedrohung und zusätzliche Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden, so ist der DGB davon überzeugt, dass eine verbesserte Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppe zur Erhöhung des Erwerbspotenzials

5 Vgl. auch Präsentation von Ludger Pries: „Brauchen neue Formen der Migration auch neues gewerkschaftliches Denken?“ zur Tagung „Subjekte in Bewegung, Organisationen in Bewegung?“ Gewerkschaften und Migration/Promovierende der Hans-Böckler-Stiftung 23. – 26. April 2013, Göttingen

als und der Qualität von Produkten und deren internationaler Vermarktung steigern kann (vgl. Lindemann 2013: 20). Denn ein grundlegendes Problem sehen der DGB und seine Mitgliedsorganisationen in der Benachteiligung von MigrantInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Während die Beschäftigungsquote deutscher Staatsangehöriger im Jahr 2012 (Stand Juni) bei 55 Prozent lag, wiesen ausländische Staatsangehörige mit 35,9 Prozent eine bedeutend geringere Beschäftigungsquote auf (ebd.: 19). Die Gründe für diese Benachteiligung liegen laut Lindemann (2013: 19) vor allem in den aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen ausländischer Staatsangehöriger, niedrigeren oder in Deutschland nicht anerkannten Qualifikationen sowie Formen individueller Diskriminierung.

Es gibt also durchaus Gründe für besondere Organisationsanstrengungen seitens der Gewerkschaften, wobei das Gebot der internationalen Solidarität und die Glaubwürdigkeit der Organisationen nach innen und nach außen eine tragende Rolle spielen (vgl. Pries 2013: 39). Mit den DGB-Initiativen „Faire Mobilität“ und „MigrAr“ wollen sich die Gewerkschaften um ArbeitsmigrantInnen als die in der Regel schwächeren Personengruppen im Beschäftigungssystem kümmern (vgl. ebd.).

Mit dem Projekt „Faire Mobilität“ will der DGB den Problemen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit, insbesondere hinsichtlich der EU-Osterweiterung, Rechnung tragen. Das seit August 2011 bis Dezember 2016 laufende Projekt „[...] hilft, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen“.⁶

„MigrAr“ ist eine Beratungsstelle für MigrantInnen in prekären Arbeitsverhältnissen (mit oder ohne Papiere), die als Kooperationsprojekt aus gewerkschaftlichen, kirchlichen und menschenrechtlichen Organisationen mit unterschiedlichen fachlichen bzw. fremdsprachlichen Kompetenzen eine arbeits- und tarifrechtliche Erstberatung anbietet.⁷

In seiner Onlinepräsenz legt der DGB einen Schwerpunkt auf die Verbreitung von Informationen rund um das Thema Migration. Auf seiner Homepage führt er einen Themenbereich „Migration“, bei dem verschiedene Schwerpunkte (wie z. B. „Flüchtlinge“ oder „Integration“) ausgewählt werden können. Hier stellt der Dachverband Berichte zu Aktionen (bundesweit) zur Förderung der Solidarität, zu Integration, Arbeitsmarktpolitik, Engagement gegen Rechtsextremismus, Flüchtlingspolitik sowie Dokumente, wie z. B. Reden zum 1. Mai, sowie Überblicke über laufen-

6 Vgl. <http://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/++co++aad7ecc8-efae-11e1-8a24-00188b4dc422>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

7 Vgl. <http://migrar-ffm.de/about/>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

de Gesetzgebungsverfahren in Deutschland zur Migrations-, Flüchtlings- und Antirassismuspolitik zur Verfügung.⁸

Auf einer eigens angelegten Internetseite des Bereichs Migration & Gleichberechtigung des DGB-Bildungswerks sind Fakten und Daten rund um das Thema „Migration und Arbeitswelt“ zu finden. Dabei wird das Ziel verfolgt, Menschen zu qualifizieren, die sich in der Arbeitswelt zu Migration engagieren möchten.⁹ Der DGB bemüht sich also hauptsächlich um die Erfüllung arbeitsrechtlicher, arbeitsmarktpolitischer und integrativer Belange ausländischer Arbeitnehmer, während direkte gewerkschaftliche Interessenpolitik und Bemühungen um die Beteiligung dieser Personengruppe eher im Aufgabenfeld der Mitgliedsgewerkschaften selbst liegen.

Als besondere Herausforderung für die Gewerkschaften gilt die Bekämpfung von Rechtsextremismus. Dies muss auch insbesondere innerhalb der Gewerkschaften angegangen werden. Denn die Entwicklung rechtsextremer Einstellung und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft schließen sich nicht gegenseitig aus (vgl. Buntenbach 2007: 5). Der DGB nahm die überdurchschnittliche Zustimmung von Gewerkschaftsmitgliedern zu einer der rechtsextremen Parteien zum Anlass, sich in der anschließend eingerichteten „Kommission Rechtsextremismus“ mit den Ursachen rechtsextremer Orientierungen von ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen. In diesem Zuge wurden Vorschläge für die Auseinandersetzung in den verschiedenen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern entwickelt. Zur Bekämpfung rassistischer und antisemitischer Ideologien steht die Schaffung rechtlicher, finanzieller und politischer Rahmenbedingungen im Zentrum gewerkschaftlicher Politik (vgl. ebd. 6).

Einbindung und Partizipation von MigrantInnen in den Gewerkschaften

Die Industriegewerkschaft Metall, die sich kürzlich selbst als Einwanderergewerkschaft bezeichnete¹⁰, begann schon Anfang der 1960er Jahre damit, Menschen mit Migrationshintergrund im Zuge der Anwerbung von „Gastarbeitern“ nach Deutschland aktiv einzubinden (vgl. IG Metall 2008: 2). Jedoch vergingen etwa zwei Jahrzehnte, bis die IG Metall im Jahr 1983 auf dem 14. Gewerkschaftstag beschloss, „[...] ausländische Arbeitnehmer als Personengruppe anzuerkennen und ihnen die Einrichtung von Ausschüssen zu ermöglichen“ (Öztürk 2002: 296). Dieser Beschluss war zu diesem Zeitpunkt einzigartig und gab MigrantInnen erst-

8 Vgl. <http://www.dgb.de/themen?k:list=Migration>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

9 Vgl. www.migration-online.de, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

10 Vgl. <https://www.igmetall.de/das-neue-wir--bundesmigrationskonferenz-der-ig-metall-22273.htm>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

mals die Möglichkeit, eigene Konferenzen und Fachtagungen zu realisieren und Richtlinien- und Maßnahmenvorschläge für die zukünftige gewerkschaftliche Ausländerpolitik zu machen (vgl. ebd.).

Die Rekrutierung und aktive Einbindung von MigratInnen in die Gewerkschaften war seitens der Organisationen ebenso eigennützig wie erfolgreich: die Organisationsraten der AusländerInnen lagen nach wenigen Jahren höher, als die der deutschen Gewerkschaftsmitglieder. Auch wenn diese Zahlen maßgeblich aus den ohnehin traditionell hochgradig organisierten Branchen der Industrie und dem Bergbau resultieren, sind die hohen Organisationsraten durchaus beachtlich, vor allem im direkten Vergleich mit den Nachbarländern Schweiz und Niederlande, die vergleichsweise geringere Organisationsraten aufweisen (vgl. Thränhardt 2013: 11).

Heutzutage organisiert die IG Metall innerhalb des DGB etwa die Hälfte aller nicht-deutschen Gewerkschaftsmitglieder¹¹ und zählt schätzungsweise 400.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund, was einem Anteil von 17,6 Prozent aller IG-Metallmitglieder entspricht. Sie dürfte somit eine der größten MigrantInnenorganisationen in Deutschland sein (vgl. IG Metall 2015: 4):

„Heute sind in Betrieben, die die IG Metall betreut, über 3.000 Betriebsrätinnen und Betriebsräte ohne deutschen Pass aktiv. 400 sind Betriebsratsvorsitzende und 350 Stellvertretende Vorsitzende. 7500 ausländische Vertrauensleute sind die Gesichter der IG Metall in ihren Betrieben, in die Tarifrunden sind die ausländischen Kolleginnen und Kollegen ganz vorne mit dabei und sie werben so viele neue Mitglieder wie keine andere Gruppe.“¹²

Daten und Fakten zu den Mitgliederzahlen von MigrantInnen in der IG Metall, sowie Konzepte ihrer Migrationsarbeit wurden letztmalig in ausführlicher Form im Jahr 2012 von Rodoula Matziari in der Dissertation „Migrantinnen und Migranten in der Industriegewerkschaft Metall – Eine Erfolgsgeschichte?“ dokumentiert. Die Autorin nutzte qualitative Daten in Form von Experteninterviews als Ergänzung zu quantitativen Daten (vgl. Matziari 2014: 268). Bei den Mitgliederdaten der IG Metall werden jedoch nicht Menschen mit Migrationshintergrund, sondern nur solche mit ausländischer Staatsangehörigkeit gesondert erfasst (vgl. ebd.¹³). Somit

11 Nach eigenen Recherchen erhebt keine der DGB-Gewerkschaften das Merkmal „Migrationshintergrund“, sondern nur das der Staatsangehörigkeit; deshalb können quantifizierende Aussagen oft nur für die Statusgruppe der Ausländer und nicht für die der Menschen mit Migrationshintergrund gemacht werden.

12 Vgl. <https://www.igmetall.de/das-neue-wir--bundesmigrationskonferenz-der-ig-metall-22273.htm>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

13 Vgl. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/arbeiten-und-leben/migrantinnen-und-migranten/++co++cef22808-4aed-11e3-8aad-52540059119e>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

finden MigrantInnen mit deutscher Staatsangehörigkeit innerhalb der Statistiken und der in dieser Studie dargelegten Zahlen keine Berücksichtigung. Der maßgebliche Grund, dass solche Daten bisher nicht erhoben werden, liegt laut Vorstand in dem erheblichen Aufwand einer solchen Erhebung (vgl. ebd.: 274).

Nach den zur Verfügung stehenden Daten sank der Anteil der ausländischen Gewerkschaftsmitglieder in den letzten Jahren im Verhältnis zu allen Mitgliedern überproportional stark und erreichte im Januar 2011 einen Tiefstand von 8,7 Prozent (vgl. ebd.: 270). Hinsichtlich der Partizipation von MigrantInnen in den Interessenvertretungsorganen und Gremien der Gewerkschaft kann herausgestellt werden, dass vor allem bei den Vertrauensleute- und Betriebsratswahlen die Partizipation ausländischer Mitglieder sehr intensiv war. Im Jahr 2008 lag ihr Anteil mit 12,1 Prozent sogar über ihrem Anteil an den IG-Metall-Mitgliedern (vgl. ebd.: 276). Auch bei den Betriebsratswahlen stieg der Anteil ausländischer Kandidaten und Gewählter kontinuierlich – jedoch in gemäßiger Form – er lag im Jahr 2010 bei 5,5 Prozent. Dies liegt deutlich unter dem Mitgliederanteil von Ausländern innerhalb der Gewerkschaft. In den beschlussfassenden Organen und Leitungsgremien der IG Metall verbesserte sich die Partizipation von Ausländern kaum: Im Jahr 2011 waren auf der örtlichen Delegiertenversammlung nur 5,1 Prozent keine deutschen Staatsbürger. Diesbezüglich war eine nur sehr geringe Steigerung in Höhe von 0,4 Prozent im Vergleich zum Jahr 1993 zu verzeichnen. Die Anteile der ausländischen Delegierten auf den Gewerkschaftstagen reduzierte sich sogar bis 2007 auf lediglich 3,4 Prozent, und in den Ortsvorständen der IG Metall waren im Jahr 2011 rund 3,8 Prozent der Mitglieder ohne deutsche Staatsangehörigkeit vertreten. Dies traf ebenso auf 4,9 Prozent der Beschäftigten im Hauptvorstand und auf 3,2 Prozent der hauptamtlichen Beschäftigten bundesweit zu (vgl. ebd. 278f).

Die IG Metall erkannte die Personengruppe der ausländischen Mitglieder als erste Gewerkschaft an und schuf Strukturen, die dieser Gruppe verbesserte Möglichkeiten zur Partizipation geben sollten. Das Thema Migration wird in der Organisation als Querschnittsaufgabe verstanden (vgl. ebd. 280ff). Aktuell richtet sich die Migrationsarbeit an einer Drei-Säulen-Strategie aus, bei der es vorrangig um (1) die zielgruppenspezifische Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer Verschiedenheit, um die (2) betriebspolitische und gesellschaftspolitische Ausrichtung und (3) die interkulturelle Öffnung der Gewerkschaft geht (vgl. ebd.: 282). Auf ihrer Homepage präsentiert die Organisation unter dem Themenpunkt „Migration“ umfangreiches Informationsmaterial. Dabei werden vor allem Themen wie Arbeitsmarktintegration von Ausländern, MigrantInnen und Flüchtlingen, Hilfe für Flüchtlinge sowie

Aufrufe und Aktionen gegen Rassismus behandelt. Darüber hinaus veröffentlicht das Ressort Migration/Integration der IG Metall dreimal jährlich die Zeitschrift „IGMigration“¹⁴, in der sie über aktuell anstehende Fragen zur Gleichstellung, Staatsangehörigkeit und der Integration in Gesellschaft, Politik und in den Betrieben informiert.

Auch für die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist Migrationspolitik eine Querschnittsaufgabe, welche von allen Gremien und Organen der Organisation gefördert und unterstützt wird.¹⁵ In der Organisation sind rund 58.000 ausländische Arbeitnehmer organisiert, was einem Anteil von ca. 2,5 Prozent entspricht. In der „Richtlinie Migranten/innen“ betont die Gewerkschaft das Ziel der sozialen, gesellschaftlichen und betrieblichen Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten (vgl. ver.di 2008: 3). Mit bestimmten, durch die Satzung vorgegebenen Quotierungen können MigrantInnen Ausschüsse bilden.

Auch wenn die über die Website ersichtliche Informationsbreite bei ver.di geringer als bei der IG Metall ist und ebenfalls keine repräsentativen Daten zur Personengruppe „mit Migrationshintergrund“ vorliegen, präsentiert sich ver.di als sehr engagiert in diesem Feld und unterstreicht:

„Wir ergreifen Initiativen für die Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten im Arbeitsleben und in der Gesellschaft. Wir setzen uns mit den rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und Europa auseinander und machen Vorschläge für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Migrantinnen und Migranten. Wir sind im Dialog mit der Politik, mit Parteien und gesellschaftlichen Akteuren. Unsere Positionen erarbeiten wir gemeinsam mit den vielen gewerkschaftlich engagierten Migrantinnen und Migranten. In den Gewerkschaften sind viele Tausend Menschen mit Zuwanderungsgeschichte organisiert. Wir wollen ihren Interessen, ihrer Stimme Gewicht in der Politik und in der Gesellschaft geben.“¹⁶

Auch ver.di spricht MigrantInnen auf ihrer Internetseite an. Unter <https://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/arbeiten-und-leben/migrantinnen-und-migranten> bietet ver.di Informationen für diese Personengruppe, die sich jedoch hauptsächlich auf Bekanntmachungen zu Tagungen, Richtlinien und Geschäftsberichte des Bundesmigrationsausschusses reduzieren. Es werden nur wenige belastbare Daten zur innergewerkschaftlichen Situation der Gruppe von Mitgliedern mit Migrationsgeschichte präsentiert.

14 Online einsehbar unter <https://www.igmetall.de/igmigration-gesellschaft-politik-und-betriebe-862.htm>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

15 Vgl. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/arbeiten-und-leben/migrantinnen-und-migranten/++co++cef22808-4aed-11e3-8aad-52540059119e>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

16 <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

Für alle (und insbesondere die beiden hier in den Fokus genommenen) Gewerkschaften gilt, dass sie sich hinsichtlich des Themas „Migration“ stark gegen Diskriminierung und Rassismus einsetzen. Der gewerkschaftsübergreifende Verein „Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.“ ist ein Beispiel für das gewerkschaftliche Engagement gegen Rassismus. Es geht dabei um den Einsatz für Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Arbeitswelt sowie um die Aufklärung der Bevölkerung. Realisiert wird dies über die Bereitstellung von Tagungsdokumentationen, Handreichungen, Handwörterbüchern zur Kritik rechtsextremer Kampfbegriffe und anderer Dokumente. Insbesondere im Zuge der aktuellen Flüchtlingsbewegung nach Europa wurden seitens des Vereins zahlreiche Veranstaltungen und Bildungsangebote durchgeführt.

Auch wenn die deutschen Gewerkschaften hinsichtlich Migration als Vielfaltsdimension überwiegend integrierende und solidarische Haltungen annehmen, treten sie in diesem Themenbereich bisher nur in geringem Maße als politisch wahrnehmbarer Akteur auf (vgl. Khan 2016: 93). Um dies zu ändern und die gewerkschaftliche Position in diesem Politikfeld zu stärken, bedarf es auch der Mobilisierung und Stärkung der eigenen (migrantischen) Mitglieder und einem damit verbundenen Ausbau der verantwortlichen Strukturen für die spezifische Bearbeitung migrantischer Interessen und Probleme (vgl. ebd.). Dass in der Personengruppe der Menschen mit Migrationshintergrund noch enormes Organisationspotenzial steckt, zeigt eine im Jahr 2014 von ver.di durchgeführte Pilotstudie.¹⁷ Zentrale Ergebnisse dieser Studie sind, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Deutschland grundsätzlich ein positives Verhältnis zu Gewerkschaften haben und offen für eine Mitgliedschaft und gewerkschaftliches Engagement sind. Sie sehen Gewerkschaften insbesondere als Akteure zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der politischen Teilhaberechte von MigrantInnen. Und auch, wenn der betriebliche Universalismus grundsätzlich positiv bewertet wird, so sind spezielle Aktivitäten für Menschen mit Migrationshintergrund für ein Drittel der Befragten eine Bedingung für einen Gewerkschaftseintritt (vgl. ver.di 2014: 6). Diese Aussage könnte ein möglicher Wegweiser zur Lösung des o.g. dritten Dilemmas sein: Zumindest hinsichtlich gewerkschaftlicher Organisationsanstrengungen und Mitgliederrekrutierung wären nach dieser Aussage migrantenspezifische Aktivitäten und/oder Politiken durchaus vorteilhaft.

¹⁷ Diese Studie mit dem Titel „Von Gewerkschaften erwarte ich, dass sie sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen!“ wurde im Kontext der Kampagne „Gleiches Wahlrecht für alle!“ durchgeführt

Spätestens seit der erhöhten Zahl ankommender Flüchtlinge in Europa ist auch das Thema der Flüchtlingsbewegung beim DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften sehr präsent. Hier steht der Einsatz für eine solidarische Flüchtlingspolitik sowie die Integration dieser Personengruppe im Vordergrund. Diesbezüglich werden umfangreiche Informationen zu Gesetzen und politischen Beschlüssen zur Verfügung gestellt. Das Engagement gilt vor allem einer gefestigten Willkommenskultur und -struktur, um so (gewerkschaftliche) Flüchtlingspolitik gerecht und solidarisch gestalten zu können.¹⁸ Der Referent für Migrationspolitik von ver.di Romin Khan (2016: 88) konstatiert diesbezüglich, dass eine Öffnung der Gewerkschaften für MigrantInnen als Mitglieder notwendig ist, nicht zuletzt, um Standards, Organisierung ihrer Interessen und das Recht auf Rechte durchsetzen zu können. Jedoch müsse dafür, so Khan, das Engagement der Gewerkschaften über Nothilfemaßnahmen und ehrenamtliche Unterstützung hinausgehen. Konsens herrscht innerhalb der Gewerkschaften darüber, dass Geflüchtete nicht zu Menschen zweiter Klasse degradiert werden dürfen. Daher müsse der Mindestlohn für alle gelten. Ausnahmen für Langzeitarbeitslose und die Personengruppe der Geflüchteten lehnen die Gewerkschaften prinzipiell ab (vgl. ebd.: 91). Gewerkschaftliche Solidarität sollte nicht nur aus humanitären Gesichtspunkten betrachtet werden, sondern auch einen Fokus auf die Interessen der inländischen Arbeitnehmer und der Gewerkschaftsmitglieder legen (vgl. ebd.: 92). Dies verweist erneut auf den schon oben angesprochenen Spagat zwischen der Öffnung der Gewerkschaften für ausländische Mitglieder und der priorisierten Interessenvertretung inländischer Arbeitnehmer und dem damit verbundenen Schutz des deutschen Arbeitsmarktes.

Insgesamt bleibt aufgrund der gesichteten Literatur und zusätzlicher eigener Recherchen festzuhalten, dass die Vielfaltsdimension „Migration“ in Gewerkschaften zwar an Relevanz gewinnt, in der gegenwärtigen (wissenschaftlichen) Literatur jedoch (noch) unterrepräsentiert ist. Hier besteht hauptsächlich die Möglichkeit auf bereits in die Jahre gekommene Dokumente und Erhebungen zurückzugreifen. Ein gegenwartsnahes Bild zur Situation und Repräsentanz von MigrantInnen in Gremien und Funktionen der Gewerkschaften lässt sich damit kaum zeichnen.

Auch nach Meinung Verantwortlicher in den Gewerkschaften besteht hier dringender Forschungsbedarf. Insbesondere mangelt es an repräsentativen Daten zu Mitgliedern mit Migrationshintergrund innerhalb der Organisationen. Aktuell wird seitens der IG Metall eine Mitgliederbefra-

¹⁸ Vgl. Internetseiten des DGB und der Gewerkschaften, insbesondere Beschluss des DGB Vorstandes vom 02.12.2015: <http://www.dgb.de/themen/++co++3b1708aa-9911-11e5-943d-52540023ef1a>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

gung durchgeführt, die versucht, diese „Blackbox“ zu öffnen. Mit dieser Befragung soll unter anderem erhoben werden, wie hoch der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb der Gewerkschaft tatsächlich ist. Des Weiteren sollen Aussagen zur Verteilung der Mitglieder mit Migrationshintergrund in Gremien, Betrieben und Funktionen geliefert werden. Erste Ergebnisse werden für Oktober 2016 erwartet.

Dimension Geschlecht

Frauen in Gewerkschaften

Die herrschenden Umstände zum Zeitpunkt der Gründung einer Organisation prägen ihre Strukturen und Politik, so auch bei Gewerkschaften. In der Gewerkschaftsbewegung stellten die männlichen Normalarbeiter die hauptsächliche Zielgruppe deutscher Gewerkschaften dar: ihre Vorstellungen und Bedürfnisse liegen den Strukturen zugrunde, und die Vertretungspolitik ist an ihren Interessen ausgerichtet. Ähnlich ist es auch bei Angestellten- und Beamten-gewerkschaften. Frauen und andere Gruppen, die nicht diesem gewerkschaftlichen Kern angehören, sind unterrepräsentiert, und ihre Interessen finden nur wenig Berücksichtigung. (Vgl. Blaschke 2008: 34)

Seit der Gründung der Gewerkschaften und des Dachverbandes Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) haben sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen der Gesellschaft und der Beschäftigungsstruktur in Deutschland jedoch maßgeblich geändert (vgl. Derichs-Kunstmann 2012: 54). Und so ist seit den 1960er Jahren sowohl der Anteil an weiblichen unselbstständigen Beschäftigten, als auch der Frauenanteil unter den Gewerkschaftsmitgliedern gestiegen (vgl. Blaschke: 34). Die damit verbundene Entwicklung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit und die Frage nach einer angemessenen Partizipation von Frauen innerhalb der Gewerkschaften haben damit zunehmend an Relevanz gewonnen. Die Frauenbewegung seit den 1970er Jahren konnte dazu beitragen, dass die Gewerkschaftsfrauen ihre (durchaus von den männlichen Mitgliedern abweichenden) Interessen formuliert und ihren veränderten politischen Forderungen Nachdruck verliehen haben (vgl. Derichs-Kunstmann 2012: 55). Ihr erklärtes Ziel war es, Frauen- und Gleichstellungspolitik als eigenständiges und gleichwertiges politisches Feld innerhalb der Organisationen zu festigen (ebd.: 55).

Doch obwohl der Frauenanteil an der arbeitenden Bevölkerung und auch in den Gewerkschaften zugenommen hat, sind Frauen in gewerk-

schaftlichen Entscheidungsstrukturen häufig immer noch unterrepräsentiert. Als Gründe hierfür nennt Blaschke (2008: 35):

- Die geschlechtsspezifische ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gepaart mit der Art und Weise, wie gewerkschaftliche Aktivitäten organisiert sind (z. B. Sitzungen am Abend), erschwert Frauen in der ‚Familienphase‘ das Engagement.
- Die männlich geprägte Organisationskultur grenzt Frauen aus oder schreckt sie ab (z. B. informelle Männernetzwerke, Sprache bei Besprechungen).
- Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes spiegelt sich auch in den Gremien von Gewerkschaften wider (Frauen sind vermehrt in wenigen Berufen/Bereichen tätig; in Gremien, in denen alle Bereiche gleichermaßen vertreten sind, sind Frauen damit automatisch unterrepräsentiert).
- Traditionelle Einstellungen und Stereotype sind auch bei Gewerkschaftsmitgliedern weit verbreitet.
- Da in Gewerkschaften von unten nach oben delegiert wird, werden Frauen ebenso wie andere Minderheiten nicht angemessen berücksichtigt, da für gewöhnlich nicht an Minderheiten delegiert wird.

In den Gewerkschaftsvorständen der Einzelgewerkschaften sind Frauen unterschiedlich repräsentiert, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle 6: Frauenanteil in den geschäftsführenden Vorständen der Gewerkschaften und unter den Mitgliedern in Deutschland

Gewerkschaft	Vorstände insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Vorständen	Frauenanteil Mitglieder
IG BAU	5	1	20 %	25,1 %
IG BCE	5	2	40 %	21,1 %
GEW	10	4	40 %	71,6 %
IG Metall	7	2	28 %	17,9 %
NGG	3	1	33 %	41,9 %
GdP	9	2	22 %	23,8 %
ver.di	14	8	57 %	52,0 %
DGB	4	2	50 %	33,5 %

Quelle: Eigene Ausarbeitung. In Anlehnung DGB und Gewerkschaften (www.einblick.dgb.de, einblick 20/03), aktuelle Zahlen laut Internetpräsenz der einzelnen Gewerkschaften, letzter Abruf 11.07.2016

Die innergewerkschaftliche Partizipation von Frauen hängt von vielfältigen Faktoren ab: Einerseits sind situative Faktoren, wie z. B. die Umfeldbedingungen und der Frauenanteil in der Branche relevant. Andererseits beeinflussen interne Bedingungen, wie die Größe der Gewerkschaft und die Praxis ihrer Frauenstrukturen, die weibliche Beteiligung innerhalb der Interessenvertretungen (vgl. Blaschke 2008: 298ff).

Dies kann besonders gut an den beiden hier untersuchten und gleichzeitig mitgliederstärksten Gewerkschaften des DGB, ver.di und IG Metall, gezeigt werden: Im Jahr 2015 verzeichnete der DGB¹⁹ 6.095.513 Mitglieder, von denen insgesamt 33,5 Prozent Frauen waren. Die IG Metall hatte einen Anteil von 17,9 Prozent weiblicher Mitglieder, während ver.di einen Frauenanteil in Höhe von 52 Prozent verzeichnete.²⁰

Die IG Metall fällt also mit einem verhältnismäßig niedrigen Frauenanteil unter ihren Mitgliedern auf. Dies ist vor allem damit zu begründen, dass sie traditionell auf Branchen mit einem sehr hohen Anteil manueller Industriearbeit als klassischer Männerdomäne konzentriert ist (vgl. Becker/Niemann 2013: 387). Jedoch ist Gleichstellung von Frauen und

19 Mitgliedsgewerkschaften: IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Gew. Erziehung und Wissenschaft (GEW), IG Metall (IGM), Gew. Nahrung, Genuss, Gaststätten, Gew. Der Polizei, EVG und vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

20 Vgl. <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

Männern für die Organisation kein neues Thema. Und so ist das selbst-erklärte Ziel der vornehmlich männlich dominierten Industriegewerkschaft, sich um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu bemühen und die bisher bestehenden Geschlechterungleichheiten zu beheben (vgl. Otte 2012: 263).

Die IG Metall bemüht sich schon lange um die Interessen ihrer weiblichen Mitglieder und deren diversitätsgerechte Repräsentation: Bereits seit dem Jahr 1986 verfolgt sie einen Frauenförderplan für hauptamtlich Beschäftigte im politischen Bereich der Organisation (vgl. Derichs-Kunstmann 2012: 59) und engagiert sich seitdem mit weiteren Maßnahmen, die unter anderem die Umsetzung der gezielten Personalentwicklung, Empowerment-Angebote speziell für Frauen, die Integration des Themas „Frauen in Fach- und Führungspositionen“, u. v. m. umfassen. Mit dem 18. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahr 1995 wurde beschlossen, dass Frauen entsprechend ihres Anteils an der Mitgliedschaft in den Gremien mitarbeiten sollen. Diese Zielquote wird in der Regel erfüllt oder gar übertroffen (vgl. Becker/Niemann 2014: 338; Derichs-Kunstmann 2012: 59).

Im Jahr 2002 verlieh die IG Metall der Notwendigkeit entsprechender Frauenstrukturen nochmals Nachdruck und verpflichtete sich dem Gender-Mainstreaming-Prinzip, von dem neben der Herstellung der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit zwischen Männern und Frauen auch die Steigerung der Attraktivität der Organisation bei ihren Mitgliedern und Beschäftigten erwartet wurde (vgl. Banos/Göbel 2011: 111). Zu der Initiierung eines Gender-Mainstreamings-Projektes kam es im Folgejahr unter der Definition der „systematische[n] Einbeziehung der Geschlechterperspektiven in die fachlichen und politischen Fragestellungen in allen Handlungsfeldern der Organisation“ (ebd.: 112). Eine weitere wichtige Zielquote zur Frauengleichstellung beschloss der IG Metall Vorstand im Jahr 2010 und legte fest, dass bis zur Periode der Organisationswahlen 2016 – 2019 drei Zehntel der hauptamtlichen Führungskräfte Frauen sein sollten (vgl. Banos/Göbel 2011: 116; Becker/Niemann 2014: 338). Dieser angestrebte Anteil wurde im Februar 2011 auf die hauptamtlichen Gewerkschaftsvertreter in Aufsichtsräten ausgeweitet (vgl. Becker/Niemann 2014: 338).

Auch wenn die IG Metall mit 16 Prozent einen durchaus beachtlichen Anteil an Frauen in hauptamtlichen Führungspositionen vorweisen kann (vgl. ebd: 339), so ergibt sich dieser Wert vornehmlich aus dem Frauenanteil bei den Führungskräften ‚in der zweiten Reihe‘, die sich wiederum aus 30 Prozent weiblich besetzten Positionen bei den Ressortleitungen des Vorstandes ergeben (Otte 2012: 368, Hervorhebung im Original). Die Gewerkschaft ist noch immer durch die verfestigte Struktur ihrer ur-

sprünglichen Zielgruppe des männlichen Facharbeiters in Vollzeit geprägt. Und auch wenn die innerorganisatorische Gleichstellung immer wieder thematisiert und Maßnahmvorschläge zur Verbesserung der Situation (insbesondere für Frauen in Führungspositionen) entwickelt werden (vgl. Derichs-Kunstmann 2012: 60), so ergibt sich dennoch das Bild, dass der traditionelle Weg in die IG Metall für Männer eher in den politischen Bereich führt, während Frauen überwiegend in administrativen Tätigkeiten und somit in formal-hierarchisch untergeordneten Positionen beschäftigt sind (vgl. Otte 2012: 283). Diese Ungleichstellung aufzuheben, wird trotz ambitionierter Bemühungen seitens der Organisation keine leichte Aufgabe. Bestehende gesellschaftliche Rahmenbedingungen (Geschlechterrollenverteilung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etc.), die ökonomische Ungleichstellung, die damit verbundene Segregation der Berufswelt und die bestehende hierarchische Struktur der Geschlechterverhältnisse innerhalb der Gesellschaft und der Gewerkschaft fördern die Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Gewerkschaft und erschweren gleichzeitig die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation (vgl. Otte 2012: 287ff).

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hebt sich mit einem bedeutend höheren Frauenanteil in Höhe von 52 Prozent (Stand: 2015) hervor. Alle fünf Gründungsgewerkschaften, die sich zu ver.di zusammenschlossen, verfügten schon in der Vergangenheit über ausgeprägte Frauenstrukturen und Quotenregelungen für die Besetzung von Mandaten (vgl. Derichs-Kunstmann 2012: 56). Und so lag es nicht fern, dass die Organisation schon bei ihrer Gründung im Jahr 2001 als erste deutsche Gewerkschaft das Prinzip des Gender Mainstreamings in die Satzung aufnahm (vgl. Klett/Schulz-Müller 2006: 91). Sie gilt damit als „Vorreiterin bei der Etablierung von Strukturen für die Implementierung von Gender Mainstreaming“ (Derichs-Kunstmann 2012: 56) und praktiziert Frauen- und Gleichstellungspolitik als eigenständiges Politikfeld (vgl. ebd.: 56; Schwendler 2014: 348). Dem GM-Begriff bei ver.di wird folgendes Verständnis zugrunde gelegt:

Gender Mainstreaming ist eine geschlechterpolitische Strategie zur Umsetzung und Erreichung von Geschlechterdemokratie. Insofern ist Gender Mainstreaming der Weg und Geschlechterdemokratie das Ziel. Gender Mainstreaming als gemeinsame Aufgabe für Frauen wie Männer meint:

- das systematische Einbeziehen der Geschlechterperspektive (gender)
- in alle (politischen) Handlungsfelder der Organisation (mainstream).

Geschlechterdemokratie bedeutet in einem grundsätzlichen Sinne die Herstellung formaler und sozialer Chancengleichheit der Geschlechter sowie die Anerkennung von Vielfalt und Gleichwertigkeit von Lebensentwürfen. (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.)

Ein Ergebnis der langfristig angelegten Gender- und Gleichstellungspolitik der Organisation ist die Quotenregelung, die die Repräsentation von Frauen in allen fünf Organisationsbereichen – und zwar in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen – mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft festschreibt (vgl. Derichs-Kunstmann 2012:57). Außerdem verfolgt die Organisation eine Doppelstrategie, in der sich geschlechterpolitische Strategien der Frauen- und Gleichstellungspolitik auf der einen und Genderpolitik auf der anderen Seite ergänzen (vgl. Klett/Schulz-Müller 2006: 92).

Die Gewerkschaft versucht, ihre weiblichen Mitglieder auch dazu zu motivieren, sich für Positionen in Gremien zur Verfügung zu stellen und insbesondere in diesen Gremien Führungsfunktionen zu übernehmen. Dies wird durch gezielte Mentorenprogramme zusätzlich unterstützt (vgl. Schwendler 2014: 351).

Auf ihren Internetseiten haben beide Gewerkschaften einen Themenpunkt „Gleichstellung“ eingerichtet.²¹ In beiden Fällen wird in diesen Rubriken weniger auf die Situation von Frauen innerhalb der Gewerkschaft eingegangen, denn auf Themen wie Chancengleichheit, Lohngerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgemeinen.

ver.di geht als Gewerkschaft in ihrer Selbstdefinition ein Stück weiter und beschreibt sich auf ihrer Internetpräsenz als „Gewerkschaft der Frauen“ und erfasst Geschlechterdemokratie als Querschnittsaufgabe, die alle Ebenen der Dienstleistungsgewerkschaft betrifft. Über den eigenständigen Bereich der Genderpolitik hat ver.di als einzige deutsche Gewerkschaft die Frauenquote in ihrer Satzung verankert.²² Über ihren eigentlichen Internetauftritt hinaus bietet die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ein eigens für diese Personengruppe eingerichtetes Frauenportal (<http://frauen.verdi.de>), welches umfangreiche Informationen rund um das Thema Gleichstellung bereitstellt.

Auch wenn die Gewerkschaften durchaus die Relevanz des Themas Gender- und Gleichstellungspolitik erkennen und dies in ihre Gewerkschaftspolitik integrieren, ändert sich im gewerkschaftlichen Alltag aufgrund der weiterhin dominanten Organisationskultur nur langsam etwas (vgl. Meise 2014: 34). Denn „obwohl Frauen als wichtiges Organisati-

21 Mehr Informationen auf www.verdi.de und www.igmetall.de, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

22 Vgl. <https://www.verdi.de/themen/gleichstellung>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

onspotenzial gelten, spielt der Geschlechteraspekt in den gewerkschaftlichen Erneuerungsdebatten bislang kaum eine Rolle, was neben der traditionell schwächeren Repräsentation von Frauen in den Industriegewerkschaften vor allem auf das weiter vorherrschende gewerkschaftliche Leitbild des männlichen Facharbeiters zurückgeführt wird“ (Meise 2014: 35).

Von „Frauengleichstellung“ zu Diversität der Geschlechterorientierungen?

Die Gewerkschaften gehörten mit zu den ersten Organisationen, die sich mit dem Thema Homosexualität am Arbeitsplatz auseinandersetzten (vgl. Losert 2004: 5), die Liste der Diskussionen und Beschlüsse zu LSBTI (lesbisch, schwul, bi-, trans- und intersexuell) in Beruf und Gewerkschaft ist lang. Bereits im Jahr 1975 setzt sich die Fachgruppe Bibliotheken in der ÖTV-Berlin für die Streichung des § 175 StGB ein²³, welcher Homosexualität bei Männern unter Strafe stellte (vgl. Reisau 2009: 9). Zur endgültigen Abschaffung des Paragraphen kam es jedoch erst im Juni 1994.²⁴ 1986 beschlossen alle Gremien sowie die Mitgliedsgewerkschaften des DGB, sich für den Abbau von Diskriminierung von homosexuellen Männern und Frauen in Beruf und Gesellschaft einzusetzen. Im September 1990 stellte die ÖTV-Hauptverwaltung den ÖTV-Antidiskriminierungsgesetzentwurf für Lesben und Schwule in Arbeit und Beruf der Öffentlichkeit mit der Forderung nach dessen Umsetzung vor.²⁵ Im Juni 1992 beschloss der ÖTV-Gewerkschaftstag Anträge zur dienst- und arbeitsrechtlichen- sowie tariflichen Gleichstellung von Schwulen und Lesben und forderte außerdem, einen Diskriminierungsschutz für Schwule und Lesben sowie nichteheliche Lebensgemeinschaften in die neue deutsche Verfassung aufzunehmen. Im gesamten Verlauf der wichtigen Ereignisse und Beschlüsse zu LSBTI war die Politik von Gewerkschaften und insbesondere der ÖTV (später ver.di) wegweisend (vgl. Losert 2004: 8).

Auch wenn die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sich in den letzten Jahrzehnten für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender stark verbessert haben, gibt es innerhalb der verschiedenen Gewerkschaften unterschiedliche Intensitäten und Fortschritte, mit denen das

23 Vgl. https://regenbogen.verdi.de/themen_1/gegen-das-vergessen/++co++8ad1d01c-94a6-11e3-a87d-525400438ccf, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

24 Vgl. z. B. <https://www.lsvd.de/newsletters/newsletter-2014/vor-20-jahren-streichung-von-175-stgb.html>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

25 Vgl. https://regenbogen.verdi.de/themen_1/gegen-das-vergessen/++co++8ad1d01c-94a6-11e3-a87d-525400438ccf, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

Thema behandelt wird: Denn während der ver.di-Arbeitskreis „ver-queer“²⁶ schon seit langem aktiv ist, wurde der Bearbeitung dieser Thematik bei anderen Gewerkschaften weniger Gewicht beigemessen (wie z. B. IG BAU und IG BCE). Allerdings muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass sich auch die o.g. Gewerkschaften zunehmend mit dem Thema der Geschlechterdiversität am Arbeitsplatz und in der Gewerkschaft auseinandersetzen. Fast alle Gewerkschaften verfügen über mehr oder weniger ausführliche thematische Punkte auf ihren Internetseiten, auf denen Informationen, z. B. zu Aktionstagen und andere Publikationen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus gibt es mittlerweile zahlreiche gewerkschaftliche Arbeitskreise zur Homosexualität bzw. Geschlechterdiversität, die in regelmäßigen Treffen und Seminaren konkrete Hilfestellung für homosexuelle Beschäftigte anbieten, beim Aufbau einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung für Lesben und Schwule innerhalb der Betriebe helfen und ihre Situation in Staat und Gesellschaft zu verbessern suchen.

26 Ausführliche Informationen auf <http://regenbogen.verdi.de/>, zuletzt abgerufen am 27.03.2017.

Fazit und Ausblick

Die vorliegende Literaturstudie bietet einen ersten systematischen Überblick über die verfügbare wissenschaftliche Literatur zum Umgang von Gewerkschaften mit Diversität. Insgesamt zeigt sich, dass Gewerkschaften durchaus sensibel auf das Thema der Vielfalt reagieren. Als (politische) Akteure spielen sie eine tragende Rolle für die Förderung von Gleichheit und Vielfalt im Arbeitsleben und in der Gesellschaft insgesamt sowie im Kampf gegen Diskriminierung.

Sowohl auf der Ebene der Unternehmen, als auch innerhalb ihrer eigenen Organisationen – und den damit zusammenhängenden gewerkschaftsinternen Strukturen und Politiken – engagieren sich Gewerkschaften dafür, in den drei untersuchten Vielfaltdimensionen Alter, Geschlecht und Migration Chancengleichheit herzustellen. Ihr avisiertes Ziel ist es, ältere Personen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen aller Geschlechterorientierungen besser in Organisationen und Unternehmen zu integrieren. Die Literatur zeigt, vor welche Herausforderungen die Gewerkschaften mit diesem Anspruch gestellt werden. Häufig sehen sich die Organisationen dabei mit dem Spannungsverhältnis zwischen der sozialen Ausdifferenzierung der zu vertretenden ArbeitnehmerInnen und dem einheitsgewerkschaftlichen Prinzip konfrontiert. Denn mit der Heterogenisierung von Belegschaften in Unternehmen, der gewerkschaftlichen Mitgliederstruktur und der bei den Gewerkschaften Beschäftigten geht auch eine Vervielfältigung und Differenzierung von Arbeitsorientierung und Interessen einher, die von den Gewerkschaften verarbeitet werden muss.

In der Dimension „Alter“ werden in der wissenschaftlichen Literatur vor allem die Herausforderungen des demografischen Wandels thematisiert. Ausgehend davon beschäftigt sich die gegenwärtige Literatur hauptsächlich mit der Schaffung eines demografieorientierten Mainstreamings, der Implementierung von Age-Diversity-Konzepten, der Bereitstellung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze (auch als tarifpolitisches Thema), der Höhe des Renteneintrittsalters und mit einer gewerkschaftsinternen Seniorenpolitik. Da das Thema des demografischen Wandels erst in den 1990er Jahren zu einem wissenschaftlichen Analysethema in und für die Gewerkschaften wurde, konzentriert sich der Großteil der Literatur auf die erste Dekade der 2000er Jahre. Die hierauf bezogenen Entwicklungen in Unternehmen und Gewerkschaften der 2010er Jahre werden in wissenschaftlichen Studien erst gegenwärtig bearbeitet und sind zukünftig durch eine kritische Analyse der entsprechenden Publikationen zu berücksichtigen.

In der Dimension „Gender“ stand lange Zeit das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen (in Unternehmen und Gewerkschaften) im Vordergrund, es wurde seit etwa einem Jahrzehnt erweitert zu der Problemstellung des Umgangs mit vielfältigen Geschlechterorientierungen insgesamt. Geschlechtergerechtigkeit hat für die Gewerkschaften einen hohen Stellenwert. Die Datenlage und Literaturlage zu dieser Thematik insgesamt ist umfassend. In der wissenschaftlichen Literatur wird eine strukturelle Diskriminierung von Frauen, vor allem in Macht- und Führungspositionen, konstatiert. Insbesondere der Mangel an Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt das Problem der geringen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiter fortbestehen. Das Problem der Geschlechtergerechtigkeit betrifft aber auch die Gewerkschaften als beschäftigende Organisationen selbst. Die Tatsache, dass das gewerkschaftliche Kernklientel traditionell aus männlichen Facharbeitern bestand, erschwert es den Interessenvertretungen, die bestehenden Ungleichheiten zu beheben. Sowohl in ihrer Interessenvertretungs- und Gestaltungspolitik nach außen als auch in den entsprechenden nach innen gerichteten Aktivitäten hat das Thema der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und in jüngerer Zeit auch des Umgangs mit der Vielfalt von Geschlechterorientierungen an Bedeutung gewonnen. Gleichwohl wird in der entsprechenden wissenschaftlichen Literatur der entsprechende Politikwechsel nach außen und innen als eher langsam und teilweise eher randständig wahrgenommen.

In der Dimension „Migration“ bearbeiten die Autoren der gesichteten Literatur die Themen der allgemeinen gewerkschaftlichen Politik zum Thema Migration und Integration und speziell die Frage der Herstellung von Chancengleichheit für ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in Unternehmen und Gewerkschaften. Für Gewerkschaften entsteht hier ein generelles Konfliktfeld: Sollen sie MigrantInnen in spezifischer Weise ansprechen und organisieren, auch in spezifischer Weise in der gewerkschaftlichen Binnenstruktur berücksichtigen oder eher in einer allgemeinen Gleichbehandlungspolitik adressieren? Besonders die Herausforderungen, die im Zuge der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union entstanden, finden Beachtung, wobei die Organisation von MigrantInnen und die Durchsetzung gleicher Löhne und Arbeitsbedingungen einen Schwerpunkt darstellen. Hinsichtlich der Organisationsraten und Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in Gremien und Funktionen der Interessevertretung, besonders in Betriebsräten und auch in den Gewerkschaften selbst besteht eine große Forschungslücke. Es mangelt an repräsentativen Daten zu Betriebsratsmitgliedern, Gewerkschaftsmitgliedern und gewerkschaftlichem Führungspersonal mit Migrationshintergrund – noch immer herrscht die Kategori-

sierung und Differenzierung nach deutschen und Ausländern vor. Die seit 2005 in der amtlichen Statistik eingeführte Differenzierung nach Migrationshintergrund wurde bisher weder in entsprechenden Erhebungen noch in wissenschaftlichen Studien entsprechend berücksichtigt. Im Zuge einer Mitgliederbefragung versucht die IG Metall gegenwärtig, einen Teil dieser Lücke zu schließen und zumindest für ihre Organisation ein differenziertes Bild über den Mitgliederanteil mit Migrationshintergrund zu zeichnen.

Auf Grundlage der gesichteten Literatur und eigener Recherchen bleibt festzuhalten, dass Gewerkschaften sich intensiv mit den drei Vielfaltdimensionen Alter, Geschlecht und Migration auseinandersetzen. Es besteht eine breitgefächerte Auswahl an Literatur, die diese drei Dimensionen aus unterschiedlichen Perspektiven bearbeitet. Nach Sichtung der wissenschaftlichen Literatur verbleiben zwei wesentliche Desiderata für künftige Forschungen.

Erstens sollte der Übergang von einer männerdominierten gewerkschaftlichen Politik und Vertretungsstruktur zu einer die Vielfalt von Geschlechterorientierungen berücksichtigenden Politik nach außen und innen intensiver und vor allem vergleichend untersucht werden. Denn Gewerkschaften wie die IG Metall und die GEW arbeiten seit Generationen diesbezüglich unter völlig unterschiedlichen gesellschaftlichen und innergewerkschaftlichen Kontextbedingungen. Hier sind vielfältige wissenschaftliche und auch gewerkschaftspolitisch relevante Erkenntnisse zu erwarten.

Zweitens werden sich zukünftig aus der Verknüpfung von demografischem Wandel und Migration als gesellschaftliche und gewerkschaftliche Herausforderungen vielfältige neue wissenschaftliche Forschungsthemen ergeben. Wie schon seit 2015 die Flüchtlingskrise zeigt, stellt die Integration von Hunderttausenden von Einwanderern in Arbeit und Gesellschaft eine enorme allgemeine Herausforderung dar. Angesichts der demografischen Entwicklungen ist für die nächsten zwei bis drei Jahrzehnte von einer Größenordnung von drei- bis vierhundert Tausend Nettoeinwanderern auszugehen. Für die Gewerkschaften ergeben sich hieraus besondere Aufgaben. Denn diese Einwanderung wird überwiegend aus Ländern erfolgen, in denen weder stabile und starke unabhängige Gewerkschaften noch betriebliche Interessenvertretungen wie Betriebsräte vorhanden sind. Wie Gewerkschaften mit der sich aus Migration ergebenden neuen Vielfalt an arbeits- und berufsbezogenen sowie soziokulturellen Lebensorientierungen umgehen, wird nicht nur ein relevantes Thema wissenschaftlicher Forschung sein, sondern auch über die Zukunft der Gewerkschaften selbst mitentscheiden.

Literatur

- Akademie und Management (2012): Diversitätspolitik. Strategien für mehr kulturelle Vielfalt in politischen Mitgliederorganisationen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/09293.pdf>, zuletzt geprüft am 27.03.2017.
- Akin, Semiha/Dälken, Michaela/Monz, Leo (2004): Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft. Frankfurt am Main: Bund-Verlag (Betriebs- und Dienstvereinbarungen).
- Banos, Sissi/Gröbel, Rainer (2011): Praxisbeispiel IG Metall: Das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen“ als Teil der Gender-Mainstreaming-Strategie. In: Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden: Gabler, S. 110–116.
- Becker, Iris/Niemann, Christiane (2013): Die IG Metall als Akteurin für Chancengleichheit von Frauen und Männern. In: Boes, A./Bultemeier, A./Trinczek, R. (Hg.), *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten: Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen*, Wiesbaden: Springer Gabler, S. 337–346.
- Bender, Saskia-Fee (2007): Age-Diversity. Ein Ansatz zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen? In: *Altern in Gesellschaft*, S. 185–209.
- Blaschke, Sabine (2008): Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. 1. Auflage, Wien: Hampp.
- Brücker, Herbert et al. (2009): Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Final report. Nürnberg. Online verfügbar unter: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2509&langId=en>, zuletzt geprüft am 27.03.2017.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.) (2011): Altersdifferenzierte und alternsgerechte Betriebs- und Tarifpolitik – Eine Bestandsaufnahme betrieblicher und tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. INQA-Berichte, Nr. 42. Dortmund; Berlin: BAuA.
- Buntenbach, Annelie (2007): Bekämpfung des Rechtsextremismus – Herausforderung für die Gewerkschaften. In: *WISO-Diskurs: Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*. S. 4 – 8. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04550.pdf>, zuletzt geprüft am 27.03.2017.

- Buss, Klaus-Peter/Kuhlmann, Martin (2013): Akteure und Akteurskonstellationen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 66 (5), S. 350–359.
- Derichs-Kunstmann, Karin (2012): Zur Architektur von Gleichstellungspolitik in den deutschen Gewerkschaften. In: WISO Diskurs: Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse, S. 54 – 65. Online verfügbar unter: <http://www.library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf>, zuletzt geprüft am 27.03.2017.
- Dettling, Warnfried (2004): Work-Life Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften. Eine Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_090.pdf zuletzt geprüft am 27.03.2017.
- Dickens, Linda (2000): Collective bargaining and the promotion of gender equality at work. Opportunities and challenges for trade unions. In: Transfer: European Review of Labour and Research 6 (2), S. 193–208.
- DGB (2008): Seniorenpolitische Eckpunkte des DGB. DGB und Gewerkschaften: Interessenvertretung für alle Generationen. In: Soziale Sicherheit: Zeitschrift für Arbeit und Soziales 57 (3), S. 90–94. Online verfügbar unter: <https://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/224/48506>, zuletzt geprüft am 27.03.2017.
- DGB (2012): Partizipation statt Ausgrenzung. Positionspapier zum Integrationsgipfel 2012. Berlin: DGB. Online verfügbar unter: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rY8jz1Fc8ZoJ:bw.dgb.de/%2B%2Bco%2B%2B73d78274-0bce-11e2-8126-00188b4dc422/Partizipation-statt-Ausgrenzung-DGB-Positionspapier-zum-Integrationsgipfel-2012.pdf+%&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de&client=firefox-b-ab>, zuletzt geprüft am 08.09.2016.
- DGB-Bildungswerk BUND, Migration und Qualifizierung (2008): Kommunikation und Motivation: Menschen mit Migrationshintergrund aktiv einbeziehen. In: Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt. Online verfügbar unter: http://www.migration-online.de/publikation_aWQ9NDYzNA.html, zuletzt geprüft am 27.03.2017.

- Europäische Kommission (2010): Praktiken der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung von Vielfalt. Europäische Studie zur Anti-Diskriminierung und Vielfalt der Gewerkschaften; innovative und signifikante Praktiken im Kampf gegen Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt; Zusammenfassung. Luxemburg: Amt für Veröff. der Europ. Union (Soziales Europa). Online verfügbar unter: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6163&langId=de>, zuletzt geprüft am 27.03.2017.
- Fellmer, Simon/Kolb, Holger (2009): EU labour migration: Government and social partners policies in Germany. In: Galgóczi, B/Leschke, J./Watt A. (Hg.), EU Labour Migration since Enlargement. Trends, Impacts and Policies, S. 127–147. Aldershot: Ashgate.
- Gartner, Hermann/Stephan, Gesine. (2004): How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap. Nürnberg: IAB Discussion Paper 7/2004. Online verfügbar unter: <http://www.doku.iab.de/discussionpapers/2004/dp0704.pdf>, zuletzt geprüft am 08.09.2016
- Gärtner, Debora et al. (2014): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap. Befunde aus einer qualitativen Studie. Nürnberg: IAB Discussion Paper 14/2014. Online verfügbar unter: <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k140516302>, zuletzt geprüft am 08.09.2016.
- Giesert, Marianne/Wendt-Danigel, Cornelia/Weßling, Adelheid (2011): Handlungsleitfaden für ein betriebliches Eingliederungsmanagement. 2. Auflage, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter: <http://hdl.handle.net/10419/116653>, zuletzt geprüft am 08.09.2016.
- Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo/Lange, Hendrik (2014): Trendreport Betriebsrätewahlen. Zwischenbericht. Marburg. Online verfügbar unter: www.boeckler.de/pdf/fof/S-2014-695-2-1.pdf, zuletzt geprüft am 08.09.2016.
- Hansen, Lise Lotte (2004): Does the future of unions depend on the integration of diversity? In: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 11 (1–2), S. 129–142.
- Hans-Böckler-Stiftung (2009): Demografie im Wandel: Impulse für eine alternsgerechte Erwerbsarbeit. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter: www.boeckler.de/pdf/p_demografie_wandel.pdf, zuletzt geprüft am 07.09.2016.

- Hardy, Jane/Eldring, Line/Schulten, Thorsten (2012): Trade union responses to migrant workers from the „new Europe“. A three sector comparison in the UK, Norway and Germany. In: European journal of industrial relations 18 (4), S. 347–363.
- Heinrich-Böll-Stiftung (2010): Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung (Schriften zur Demokratie, 24). Online verfügbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_positive_massnahmen.pdf, zuletzt geprüft am 08.09.2016.
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.) (2013): Internationale Solidarität Revisited – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. Online verfügbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/dossier-internationale-solidaritaet-revisited-gewerkschaften-im-spiegel-globaler-migrationsprozesse>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Heinze, Anja/Wolf, Elke (2010): The intra-firm gender wage gap. A new view on wage differentials based on linked employer-employee data. In: Journal of population economics: journal of the European Society for Population Economics (ESPE) 23 (3), S. 851–879.
- IG Metall (2008): IGMigration (Ausgabe 10). Neue Mitglieder Machen uns stärker. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter: www.igmetall.de/0133421_080605igmigraDruckausgabeweb_88065750e4a8656fb686a51a549889faaad23b69-5.pdf, zuletzt geprüft am 15.09.2016.
- IG Metall (2012): IG Metall fordert von Arbeitgebern und Politik altersgerechte Arbeitsplätze und flexible Ausstiegsmöglichkeiten. Pressemitteilung 48/2012, 16.08.2012. Online verfügbar unter: <https://www.igmetall.de/pressemitteilungen-2012-10468.htm>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- IG Metall (2015): IGMigration (Ausgabe 29): Vielfalt in der IG Metall: Bunt und lebendig. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter: https://www.igmetall.de/IGMigration_Nr_29_2015_final_web_e9f2e3c996889abc5e11b6ae4d50b38f20a37ba3.pdf, zuletzt geprüft am 15.09.2016.
- Jefferys, Steve (2007): Why do unions find fighting workplace racism difficult? In: Transfer: European review of labour and research; quarterly of the ETUI-REHS Research Department 13 (3), S. 377–395.

- Khan, Romin (2016): Von der Willkommenskultur zur Einwanderungsgesellschaft. Das Beispiel ver.di. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, Nr. 105, 03/2016. S. 87–94. Online verfügbar unter: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:\Vta52REZitcJ:zeitschrift-marxistische-erneuerung.de/article/3007.von-der-willkommenskultur-zur-einwanderungsgewerkschaft-das-beispiel-ver-di.html+&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de&client=firefox-b-ab>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Klett, Joachim H./Schulz-Müller, Ilona (2006): Gender Mainstreaming bei ver.di: Stationen eines Marathonlaufes. In: Burbach, C./Döge, P. (Hg.): Gender Mainstreaming, Göttingen, S. 91–105.
- Koch-Baumgarten, Sigrid (2002): Changing gender relations in German trade unions: From „Worker’s Patriarchy“ to gender democracy? In: Colgan, F./Ledwith, S. (Hg.). *Gender, diversity and trade unions: international perspectives*, London: Routledge, S. 132–153.
- Köllen, Thomas (2010): Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“. 1. Auflage, München u.a: Hampp.
- Köllen, Thomas (2012): Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur „sexuellen Orientierung“. In: German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung 26 (2), S. 143–166. Online verfügbar unter: <https://epub.wu.ac.at/3537/>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Köllen, Thomas (2014): Diversity Management zu den Dimensionen „sexuelle Orientierung“ und „Geschlechtsidentität“. In: Nutzenberger, S./Welskop-Deffaa, E.M. (Hg.), *Aufregend bunt, vielfältig normal!: Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 162–174.
- Köpke, Karl-Heinz (2006): Demografische Entwicklung und ältere Menschen – eine Herausforderung auch für Gewerkschaften. In: Soziale Sicherheit: Zeitschrift für Arbeit und Soziales 55 (4), S. 116–121.
- Köpke, Karl-Heinz. (2010). Die Interessen Älterer nicht (mehr) gefragt?: kein Stimmrecht für Senioren im Entwurf der neuen DGB-Satzung vorgesehen. Sicherheit: Zeitschrift für Arbeit und Soziales, 59 (4), S. 135–138.
- Krell, Gertraude (Hg.) (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München: 1. Auflage, Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity Management, 7).

- Krell, Gertraude (2014): Diversity. Vielfältige Verständnisse – und auch Missverständnisse. In: Nutzenberger, S./Welskop-Deffaa, E.M. (Hg.), *Aufregend bunt, vielfältig normal!:* Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung, Hamburg: VSA-Verlag, S. 20–31.
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2011): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell, G. (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden: Gabler, S. 85–104.
- Krings, Torben (2009): A race to the bottom? Trade unions, EU enlargement and the free movement of labour. In: *European journal of industrial relations* 15 (1), S. 49–69.
- Krings, Torben (2015): Bewegungsfreiheit in einem Ungleichheitsraum. Gewerkschaften und transnationale Arbeitsmobilität in der erweiterten Europäischen Union. In: *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 87–110. Online verfügbar unter http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-07556-9_4, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Ledwith, S. (2012): Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 18 (2), S. 185–199. Online verfügbar unter: <http://trs.sagepub.com/content/18/2/185.full.pdf>, zuletzt geprüft am 09.09.2016.
- Liedtke, Stefanie (2007): Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Möglichkeiten zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer: Anreizsysteme und Kooperationen zwischen Sozialversicherungsträgern und Betrieben. Bielefeld.
- Lindemann, Kai (2013): Migration. Solidarität und Gewerkschaften. In: *Internationale Solidarität Revisited – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 19–27. Online verfügbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/dossier-internationale-solidaritaet-revisited-gewerkschaften-im-spiegel-globaler-migrationsprozesse>, zuletzt abgerufen am 04.05.2017.
- Losert, Annet (2004): Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Magisterarbeit. Norderstedt: GRIN Verlag.
- Losert, Annett (2009): Perspektiven auf Diversity Management. Beschäftigte – Betriebsrat – Management. Hamburg.
- Ludwig, Michaela (2009): Kollege, nicht Konkurrent. In: *Mitbestimmung* (12), S. 39.

- Marino, Stefania/Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (2015): Trade unions, immigration and immigrants in Europe revisited. Unions' attitudes and actions under new conditions. In: *Comparative Migration Studies* 20153:1.
- Matziari, Rodoula (2014): *Migrantinnen und Migranten in der Industriegewerkschaft Metall – eine Erfolgsgeschichte?* Duisburg: Edition Dialog.
- Meise, Stephan (2014): *Organisation und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis.* Hannover: Springer VS. Online verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-06058-9>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Merx, Andreas (2014): Von Betroffenheit über Ohnmacht zur Mitgestaltung. Diversity in der Betriebs- und Personalarbeit und als Thema der Gewerkschaften. In: Nutzenberger, S./Welskop-Deffaa, E.M. (Hg.), *Aufregend bunt, vielfältig normal!: Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung.* Hamburg: VSA-Verlag, S. 32–45.
- Merx, Andreas/Vassilopoulou, Joana (2007): Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven. In: *Diversity Outlooks: Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung.* Münster [u. a.]: Lit-Verlag, S. 354–385.
- Nürnberger, Ingo (2007): Langfristige Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung und zusätzliche finanzielle Absicherung. Rente mit 67. Die gewerkschaftliche Ablehnung der Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. In: *Information der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung*, 03/2007, S. 1–13.
- Otte, Rüdiger (2012): Gewerkschaftliche Verhandlung des Geschlechterverhältnisses. In: Geiling et al. (Hg.), *Die IG Metall lokal.* Berlin: Hans-Böckler-Stiftung. S. 261–307. Online verfügbar unter: www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_266.pdf, zuletzt geprüft am 08.09.2016.
- Öztürk, Nihat (2002): Partizipation von Migranten und Einwanderern in Betrieben und den Gewerkschaften – Das Beispiel der Industriegewerkschaft Metall. In: Treichler, A. (Hg.), *Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten,* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 295–309.
- Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (Hg.) (2000): *Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960–1993. A comparative study of the actions of trade unions in seven west European countries.* New York: Berghahn (International studies in social history, v. 1).
- Podann, Audrey-Catherine (2012): *Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften.* Opladen: Budrich UniPress.

- Pollice, Giovanni (2010): Diversity Management in Unternehmen. Durch sozialpartnerschaftliche Strategien zum gemeinsamen Erfolg. Beitrag im Materialheft zur internationalen Woche gegen Rassismus. Online verfügbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/2010/02/01/diversity-management-unternehmen-durch-sozialpartnerschaftliche-strategien-zum>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Pries, Ludger. (2013). Organisieren oder marginalisieren?. In: Mitbestimmung, 59 (2013), H. 7/8, S. 38 – 41. Online verfügbar unter: http://www.boeckler.de/43723_43740.htm, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Pries, Ludger/Dasek, Andrea (2015): Zwischen wechselseitiger Nichtbeachtung und Win-Win-Situation. Zum wechselvollen Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Migration. In: Mense, T. (Hg.), Reihe Studien zur historischen Migrationsforschung. Schöningh-Verlag (im Erscheinen).
- Proll, Juan (o.D.): Managing Diversity als Interessenvertretungsstrategie der Betriebsräte in Industriebetrieben. Online verfügbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/2010/11/01/managing-diversity-als-interessenvertretungsstrategie-der-betriebsraete>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Räder, Evelyn (2013): Alt werden in Arbeit – Wie kann das gelingen? In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 5/2013, S. 373–378. Online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_43645_43654.htm zuletzt abgerufen am 04.05.2017.
- Reis aus, Matthias (2003): Normalität, Integration oder Ausgrenzung gleichgeschlechtlich orientierter Personen am Arbeitsplatz. Diplomarbeit. Schwerin. Online verfügbar unter: <https://www.lsvd.de/bund/service/reis aus.pdf>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Rump, Jutta (2003): Alter und Altern. Die Berücksichtigung der Intergerativität und der Lebensphasenorientierung. In: Wächter, H./Vedder, G./Führung, M. (Hg.), *Die personelle Vielfalt in Organisationen*, S. 153–171. München u. a.: Rainer Hampp.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer. Online verfügbar unter: <http://www.svr-migration.de/publikationn/jahresgutachten-2014/>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.

- Schmidt, Verena/Schwenken, Helen (2006): Irreguläre Migration und Gewerkschaften im internationalen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 59 (1), S. 41–46. Online verfügbar unter: www.boeckler.de/wsimit_2006_01_schmidt.pdf, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Schröder, Lothar/Kutzner, Edelgard; Brandt, Cornelia (Hg.) (2009): *Innovation durch Chancengleichheit – Chancengleichheit als Innovation*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Schroeder, Wolfgang/Munimus, Bettina (2011): Gewerkschaften als Interessenvertreter der älteren Generation? In: WSI-Mitteilungen 64 (3), S. 107–114. Online verfügbar unter: www.boeckler.de/wsimit_2011_03_Schroeder.pdf, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Schroeder, Wolfgang/Munimus, Bettina (2012): Alternde Mitgliedschaften als Herausforderung und Auftrag für Gewerkschaften. In: Kohler, H./Schmid, J. (Hg.), *Der demographische Wandel als europäische Herausforderung: Lösungen durch Sozialen Dialog*, Baden-Baden: Nomos, S. 115–131.
- Schroeder, Wolfgang/Munimus, Bettina/Rüdt, Diana (2008): Integrierende oder separierende Interessenvertretungspolitik? Zum Selbstverständnis der Akteure der deutschen Seniorenpolitik – Sozialverbände, Gewerkschaften und Parteien im Vergleich. In: Zeitschrift für Sozialreform 54 (3), S. 225–250. Online verfügbar unter: <http://www.z-sozialreform.de/ccm/content/2008/heft3/integrierende-oder-separierende-interessenvertretungspolitik-zum-selbstverstaendnis-der-akteure-der-deutschen-seniorenpolitik---sozialverbaende-gewerkschaften-und-parteien-im-vergleich-pdf;jsessionid=1C00B46B34A9CC8BD6F24AE03CE72338/>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Schroeder, Wolfgang/Munimus, Bettina/Rüdt, Diana/Koch, Thomas (2010): *Seniorenpolitik im Wandel. Verbände und Gewerkschaften als Interessenvertreter der älteren Generation*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Schwendler, Karin (2013): ver.di als Akteurin für Chancengleichheit für Frauen und Männer. In: Boes, A./, Bultemeier, A./Trinczek, R. (Hg.), *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten: Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 347–352.
- Skarpelis, Anna K. (2009): Alterung der Mitgliedschaft von Parteien und Gewerkschaften in Deutschland. In: *Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik*, S. 323–334.

- Steinrücke, Margareta/Spitzley, Helmut/Raasch, Sibylle (Hg.) (2001): Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin: Ed. Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 33).
- Streeck, Wolfgang (2007): Politik in einer alternden Gesellschaft. Vom Generationenvertrag zum Generationenkonflikt? In: Die Zukunft des Alterns: die Antwort der Wissenschaft. München: Beck, S. 279–304.
- Stringfellow, Emma (2012): Trade unions and discourses of diversity management. A comparison of Sweden and Germany. In: European journal of industrial relations 18 (4), S. 329–345. Online verfügbar unter: <http://ejd.sagepub.com/content/early/2012/10/16/0959680112461094>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Thränhardt, Dietrich (2013): Migrantenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration. In: WISO Diskurs. Migrantenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration., S. 5 – 20. Online verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/10092.pdf>, zuletzt geprüft am 15.09.2016.
- Tondorf, Karin (2001): Gender mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. In: WSI-Mitteilungen: 54 (4), S. 271–277.
- Trauner, Helene/Sohler, Karin (2005): Betriebliche Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Gleichstellung von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten im europäischen Vergleich. Wien.
- Trede, Oliver (2015): Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren. Paderborn: Ferdinand Schöningh (Studien zur historischen Migrationsforschung (SHM), Band 28).
- Tullius, Knut et al. (2012): Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen: 65 (2), S. 113–123. Online verfügbar unter: www.boeckler.de/wsimit_2012_02_tullius.pdf, zuletzt geprüft am 09.09.2016.
- Urban, Hans-Jürgen (2012): Aktuelle IG-Metall-Umfrage zeigt: Unternehmen nehmen kaum Rücksicht auf Ältere. (Gewerkschaft startet Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“). In: Soziale Sicherheit 8–9, S. 308–309. Online verfügbar unter: www.bund-verlag.de/zeitschriften/soziale-sicherheit/.../sosi_2012_0809_archiv.pdf, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- Vedder, Günther (2007): Zehn Thesen zum Diversity Management. In: Steinmetz, B./Vedder, G. (Hg.): *Diversity Management und Antidiskriminierung*, S. 13–17 Weimar: Bertuch.

- ver.di (2008): Richtlinie Migranten/innen. Beschluss des Gewerkschaftsrates in seiner Sitzung am 11./12. Juni 2008. Online verfügbar unter: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/arbeiten-und-leben/migrantinnen-und-migranten/++co++cef22808-4aed-11e3-8aad-52540059119e>, zuletzt geprüft am 04.05.2017.
- ver.di (2014): Von Gewerkschaften erwarte ich, dass sie sich für sichere Arbeitsplätze einsetzen! Pilotstudie im Kontext der Kampagne „Gleiches Wahlrecht für alle!“ Berlin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
- Wächter, Hartmut (2007): Alter und Diversity Management. In: Steinmetz, B./Vedder, G. (Hg.), *Diversity Management und Antidiskriminierung*, S. 116 – 122. Weimar: Bertuch.
- Weber, Annemarie (2008): Unterrepräsentiert, aber nicht uninteressant. Junge Frauen und die Gewerkschaften. In: Schwitzer, H. (Hg.): *Aktiv – kompetent – mittendrin. Frauenbilder in der Welt der Arbeit*, Hamburg: VSA-Verlag, S. 224–230.
- Wetzel, Detlef (2012): Gute Arbeit – gut in Rente. Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung der IG Metall. Pressekonferenz in Berlin, 16.08.2012. Online verfügbar unter: https://www.igmetall.de/0190190_08-16-Statement_Wetzel-Gut%20in%20Rente_LOGO_03433d78be80ef7bf339947d7544fe66bd147931.pdf, zuletzt abgerufen am 07.09.2016.
- Wlecklik, Petra (2013): Partizipation von MigrantInnen und interkulturelle Öffnung am Beispiel der IG Metall. In: *Internationale Solidarität Revisited – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 62–71. Online verfügbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/dossier-internationale-solidaritaet-revisited-gewerkschaften-im-spiegel-globaler-migrationsprozesse>, zuletzt abgerufen am 04.05.2016.
- Wolf, Jürgen (Hg.) (2003): *Neue Ehrenamtlichkeit in traditionellen Mitgliederverbänden. Praxisfelder und Handlungspotentiale innovativer Formen des ehrenamtlichen Engagements*. Forschungsbericht an die Hans-Böckler-Stiftung.
- Wolf, Jürgen/Kohli, Martin/Künemund, Harald (Hg.) (1994): *Alter und gewerkschaftliche Politik. Auf dem Weg zur Rentnergewerkschaft?* Hans-Böckler-Stiftung. Köln: Bund-Verlag (HBS-Forschung, 12).
- Yuki, Masako (2008): The Women’s Movement within Trade Unions in Germany. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 33 (3), S. 519–527.

Autorinnen und Autoren

Katrina Böse studiert im sozialwissenschaftlichen Masterstudienprogramm „Management und Regulierung von Wirtschaft, Arbeit und Organisation“ an der Ruhr-Universität Bochum und war zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Literaturstudie als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung von Prof. Dr. Ludger Pries an der Ruhr-Universität Bochum beschäftigt.

Julia Charlotte George arbeitete während der Erstellung der Literaturstudie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM von Prof. Dr. Manfred Wannöffel.

Stephanie Heske war zum Zeitpunkt der Erstellung der Literaturstudie als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung von Prof. Dr. Ludger Pries an der Ruhr-Universität Bochum beschäftigt.

Ludger Pries ist Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum und Lehrstuhlinhaber des Lehrstuhls Soziologie/Organisation, Migration, Mitbestimmung. Seit dem 01. Oktober 2015 übernimmt Prof. Dr. Ludger Pries für zwei Jahre die Humboldt-Professur am Colegio de México. Er beschäftigt sich dort in Forschung und Lehre weiterhin mit den Themen Arbeit, Organisation, Mitbestimmung, Migration und Transnationalisierung in vergleichender Perspektive.

Die Literaturstudie verfolgt das Ziel, einen Überblick über die wissenschaftlichen Publikationen zu den Positionen und Aktivitäten von Gewerkschaften zu geben sowie über die aktuellen Veröffentlichungen und Selbstdarstellungen der Gewerkschaften im Internet in Zusammenhang mit Diversität. Der Fokus der Betrachtung wird dabei auf die Gewerkschaften IG Metall und ver.di gelegt. Das Verhältnis der Gewerkschaften zum Thema Diversität wird im Allgemeinen betrachtet und in den drei konkreten Dimensionen Alter, Migration und Geschlecht.

Als politische Akteure spielen die Gewerkschaften eine tragende Rolle für die Förderung von Gleichheit und Vielfalt im Arbeitsleben und in der Gesellschaft insgesamt sowie im Kampf gegen Diskriminierung. Die Literatur zeigt, vor welche Herausforderungen die Gewerkschaften mit diesem Anspruch gestellt werden.
