

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	9
<b>1. Einleitung: Zur Praxis des Diversity-Managements</b>	11
1.1 Problemstellung und Forschungsfragen	11
1.2 Kulturelle Vielfalt: Präzisierung und Begründung des Forschungsfokus	14
1.3 Aufbau und zentrale Ergebnisse	18
<b>2. Wirtschaft und Differenz: Geschichte(n) des Diversity- Managements</b>	22
2.1 Perspektivwechsel: Unterschiede sind wertvoll	22
2.2 Das Affirmative-Action-Paradigma als historisches Vorläuferkonzept	23
2.2.1 1900 bis 1950: Kritik am institutionellen Rassismus	23
2.2.2 1960er Jahre: Entstehung des Affirmative-Action-Ansatzes	25
2.2.3 1970er Jahre: Blütezeit des Affirmative-Action-Ansatzes	28
2.2.4 1980er Jahre: Affirmative-Action verliert an Legitimität	30
2.3 Diversity-Management	32
2.3.1 1990er Jahre: Diversity-Management löst Affirmative-Action ab	32
2.3.2 Diversity-Management wird zur Institution	35
2.4 Diversity-Management in Deutschland	37
2.4.1 1990 bis 2005: Diversity-Management ist weitgehend unbekannt	37
2.4.2 Mitte der 2000er Jahre: Die Politik bewirbt Diversity- Management	40
2.4.3 Zur aktuellen Situation des Diversity-Management-Ansatzes	42
2.5 Thesen zur Ausbreitung des Diversity-Management-Ansatzes	45
2.6 Doing-Diversity-Management: Drei Spielarten in der Geschichte	47

<b>3. Der klassische Zugang: Evaluation von Diversity-Trainings</b>	50
3.1 Überblick	50
3.2 Diversity-Trainings: Vermittlung von Diversity-Kompetenz	52
3.3 Einblicke in die Evaluationsforschung zu Cultural-Diversity-Trainings	57
3.3.1 Rekonstruktion des Forschungsstands	57
3.3.2 Forschungsfragen	58
3.3.3 Theoretische Annahmen	60
3.3.4 Methodik	63
3.3.5 Ergebnisse	65
3.4 Gute Gründe und blinde Flecken: Kritische Würdigung	71
<b>4. Perspektiverweiterung: Die Praxis des Diversity-Managements</b>	75
4.1 Arbeiten Unternehmen wie Motoren?	75
4.2 ‚Praxisschock‘: Einsichten der qualitativen Diversity-Forschung	78
4.3 Positionsbestimmung der Arbeit	82
4.3.1 Forschungsfragen und Zielstellung	82
4.3.2 Abgrenzung zu den Interviewstudien	83
4.3.3 Ähnlich gelagerte Forschungsarbeiten	86
4.4 Ethnomethodologie	89
4.4.1 Ideengeschichtliche Wurzeln	89
4.4.2 Grundannahmen der Ethnomethodologie	93
4.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	107
<b>5. Methodischer Rahmen</b>	110
5.1 Ziel und Aufbau	110
5.2 Feldzugang und untersuchte Organisationen	110
5.2.1 Beschreibung des Feldzugangs	110
5.2.2 Vorstellung des Untersuchungsfelds	114
5.2.3 Phasen der Datenerhebung	117
5.3 Datenmaterial	118
5.3.1 Aufgezeichnete Situationen	118
5.3.2 Reflexion: Anwesenheit des Forschers	121
5.3.3 Transkription und Datenschutz	126
5.4 Ethnomethodologische Konversationsanalyse	128
5.4.1 Überblick	128
5.4.2 Forschungsgrundsätze	128
5.4.3 Konversationsanalyse institutioneller Kommunikation	133

<b>6. Diversity Machen</b>	137
6.1 Fußballfan, groß, russisch	137
6.2 Membership Categorization Analysis (MCA)	140
6.2.1 Das Grundproblem der MCA	140
6.2.2 Kategorisierungsprozesse: Ressourcen und Praktiken	142
6.2.3 Kulturelle Zugehörigkeit in und durch Interaktion	145
6.3 Mitgliedschaftskategorien	145
6.4 Category-Bound Activities (CBAs)	150
6.5 Namen	158
6.6 Orte	165
6.7 Den Hintergrund in den Vordergrund rücken	171
<b>7. Managen mit Diversity</b>	176
7.1 Kultur nutzt	176
7.2 Soziale Beziehungen gestalten mit Kultur	178
7.2.1 Überblick	178
7.2.2 In Kontakt kommen	179
7.2.3 Gleichheit und Differenz	190
7.3 Arbeiten mit Kultur	200
7.3.1 Überblick	200
7.3.2 Planen und Realisieren	201
7.3.3 Evaluieren	209
7.4 Kultur als Produktionsfaktor?	215
<b>8. Managen von Diversity</b>	218
8.1 Sensibilität für Differenz	218
8.2 Unaufgefordert Sensibel-Sein	221
8.2.1 Exkurs: Reparaturen	221
8.2.2 Umfangreiche Selbstreparaturen	224
8.2.3 Selbstreparatur retrospektiv hervorheben	231
8.2.4 Reparaturen im Fluge	234
8.2.5 Selbstreparaturen als Instrumente zur Darstellung von Sensibilität	239
8.3 Aufforderung zum Sensibel-Sein	239
8.3.1 Überblick	239
8.3.2 Lachen	240
8.3.3 Frotzeln	245
8.3.4 Schroffes Zurückweisen	258
8.3.5 Aufzeigen mangelnder Diversity-Sensibilität	265
8.4 Respektvoll-Sein-Machen	266

<b>9. Managen von Diversity-Management</b>	269
9.1 Diversity-Management im Rahmen	269
9.2 Unterscheiden üben	271
9.3 Diversity-Management Grenzen setzen	282
9.4 Diversity-Management für alle praktischen Zwecke?	292
<b>10. Resümee: Diversity-Management anders gedacht und gemacht</b>	294
10.1 Überblick	294
10.2 Blick zurück: Diversity-Management anders denken	295
10.3 Blick nach vorn: Diversity-Management anders konzipieren	304
10.4 Kritik und Ausblick	314
<b>11. Literatur</b>	319
<b>12. Daten</b>	330
<b>13. Transkriptionskonventionen</b>	332