
Christine Lang

Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen

Wandel und Beharrung
von Organisationen in der
Migrationsgesellschaft

 Springer VS

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Beschäftigung von Einwanderern und ihren Nachkommen in städtischen Verwaltungen: Annäherungen an den Untersuchungsgegenstand	11
2.1	Berufliche Werdegänge von Einwandererkindern.....	12
2.1.1	Übergänge in den Beruf und berufliche Erfahrungen.....	14
2.1.2	Diskriminierung durch die einstellenden Organisationen.....	16
2.2	Lokale Integrationspolitik und die ‚Öffnung‘ des Öffentlichen Diensts.....	18
2.2.1	‚Interkulturelle Öffnung‘ und ‚Diversity Management‘.....	20
2.2.2	Integrationspolitik und Verwaltungspraxis.....	25
2.3	Organisationen und Diversität.....	28
2.4	Zwischenfazit: Herausforderungen des Forschungsvorhabens.....	32
3	Die Ko-Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen – eine organisationssociologische Konzeption	35
3.1	Die Praxis städtischer Verwaltungen.....	37
3.1.1	Merkmale organisationaler Praxis.....	38
3.1.2	Die Bedeutung von Raum und Stadt.....	46
3.1.3	Organisationale Strukturen.....	51
3.1.4	Administrative und raumbezogene Selbstbeschreibungen.....	59

3.2	Der Zugang zum Personal	63
3.2.1	Entscheidungen über die ‚Mitgliedschaft‘	65
3.2.2	Ungleichheiten und ethnische Differenzierungen	70
3.3	Verwaltungspraxis und institutioneller Kontext.	80
3.3.1	Organisationale Anpassungserfordernisse	81
3.3.2	Organisationsspezifische Unterschiede	86
3.3.3	Die Lokalität des institutionellen Kontexts	90
3.4	Zwischenfazit: Der konzeptionelle Rahmen der Untersuchung.	93
4	Empirische Vorgehensweise und Methoden	99
4.1	Das Feld: Berliner Verwaltungen und die Rekrutierung von Nachwuchskräften.	99
4.2	Feldforschung und Erhebung	103
4.3	Zur Rolle der Forscherin in der Produktion von Beschäftigten ‚mit Migrationshintergrund‘.	109
4.4	Auswertung und Auswahl der Kontrastfälle	111
4.5	Darstellung der Ergebnisse	113
5	‚Mehr Migranten in den öffentlichen Dienst!‘: Genese und Wandel eines politischen Problems in Berlin	115
5.1	Die Genese der Problemwahrnehmung	116
5.1.1	Der Zugang zum Öffentlichen Dienst als (Un-)Gleichheitsproblem	118
5.1.2	Der Zugang zum Öffentlichen Dienst als Maßnahme zur Ausbildungsförderung	126
5.2	Graduelle Verankerung in politischen Programmen.	130
5.2.1	Erhöhung des ‚Migrantenanteils‘ als Integrationsprogramm	131
5.2.2	Erhöhung des ‚Migrantenanteils‘ als Kernelement Interkultureller Öffnung	138
5.3	Zwischenfazit: Merkmale des institutionellen Kontexts der Berliner Verwaltungen	145

6	Die Auswahl von Auszubildenden in Berliner Verwaltungen	149
6.1	Die Erstausswahl: Bestenauslese und Kontingenz	153
6.2	Das Vorstellungsgespräch: Formale Objektivität und informelle subjektive Einschätzungen	158
6.3	Zwischenfazit: Migrationsbezogene und ethnische Differenz im Auswahlprozess	164
7	Verwaltung A: Kontinuität etablierter Rekrutierungsrouitinen	167
7.1	„Differenzblinde“ Auswahl und Differenzierung migrantischer Bewerber.	169
7.1.1	Defizitzuschreibungen als Legitimation von Einstellungsungleichheiten	171
7.1.2	Zurückweisen integrationspolitischer Zielsetzungen	180
7.1.3	Defiziterwartungen als Referenzpunkt in der Entscheidungspraxis	185
7.2	Verzicht auf Werbung für die Ausbildung	189
7.2.1	Zugangsbarrieren für Nachkommen von Eingewanderten	190
7.2.2	Pragmatische Bedarfsabwägungen in der Verwaltung	197
7.3	Verwaltungsinterne Beharrungskräfte	203
7.3.1	Veränderungsinitiativen	203
7.3.2	Strukturelle und kulturelle Beharrungskräfte	207
7.4	Die statistische Produktion von Diversität	217
7.5	Fazit Fallstudie A	223
8	Verwaltung B: Temporärer Wandel der Einstellungspraxis	227
8.1	Aktive Politik der Interkulturellen Öffnung und ihre Folgen	228
8.1.1	Strukturelle Verankerung von Einstellungszielen	228
8.1.2	„Migrationsboom“	231

8.2	Abkehr von der Einstellungspolitik und -praxis	241
8.2.1	Strukturelle Veränderungen und Kontinuitäten	242
8.2.2	Spannungen und Widerstände an der Basis	247
8.2.3	Nützliche vs. problematische Diversität	255
8.3	„Interkulturelle“ Begegnungen im Verwaltungsalltag	261
8.4	Fazit Fallstudie B	270
9	Verwaltung C: Normalisierung der Einstellung –	
	Normalität von Diversität?	273
9.1	Gezielte Rekrutierungsmaßnahmen und	
	Defizitsemantik	274
9.1.1	„Pragmatische“ Integrationspolitik	
	und lokal begründeter Handlungsbedarf	275
9.1.2	Erfolge nach außen und	
	Stigmatisierungserfahrungen im Inneren	281
9.2	Normalisierung des Eintritts von	
	Auszubildenden mit Migrationshintergrund	293
9.2.1	Organisationales Rekrutierungsinteresse	294
9.2.2	Lokale Normalität von Diversität	299
9.2.3	Die Vermittlerrolle der Beschäftigten aus	
	Einwandererfamilien	308
9.3	Normalität von Diversität in der Verwaltung?	311
9.4	Fazit Fallstudie C	318
10	Fazit: Organisationaler Wandel in der städtischen	
	Migrationsgesellschaft	323
	Anhang	341
	Literatur	349