

Die Diversität der Diversitätsdiskussion

© 2020 Boris Nieswand (Universität Tübingen)

Keywords: Diversität, Migration, Komplexität, Bevölkerung, Metagut

Abstract

Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die sozialwissenschaftliche Diversitätsdiskussion und macht einen Vorschlag zur Weiterentwicklung des theoretischen Verständnisses von Diversität. In diesem Rahmen wird zunächst zwischen einer wissenssoziologischen und einer analytischen Perspektive unterschieden. Wissenssoziologischen Perspektiven geht es vor allem darum, Diversitätsdiskurse von Organisationen nachzuzeichnen und nach den Konsequenzen für deren Praxis zu fragen. Diversität wird in diesem Zusammenhang als moralisches Metagut (*metagood*) verstanden, das dazu dient, ein breites Spektrum von Maßnahmen zu initiieren und zu rechtfertigen. Anschließend werden analytische Perspektiven auf Diversität vorgestellt und diskutiert. Diese umreißen ein Forschungsfeld, das sich mit den Strukturen und Folgen von demografischer Heterogenisierung beschäftigt. Es wird argumentiert, dass ein sozialtheoretisch präzisierter Diversitätsbegriff einen wichtigen Beitrag leisten kann, um den Nexus zwischen Heterogenisierung der Bevölkerung und der Vervielfältigung personenbezogener Differenzen besser zu verstehen. Dies erfordert aber, so wird argumentiert, Diversität reflexiv d.h. als Beobachtungsbegriff zweiter Ordnung zu verwenden.

1. Einleitung

Diversität ist ein polyvalenter Begriff. Er ist anschlussfähig an eine Reihe teils überschneidender, teils divergierender politischer Agenden, Organisationsziele und Forschungsvorhaben in unterschiedlichen sozialen Feldern wie *Human Resource Management*, Stadtmarketing, Antidiskriminierungspolitik, Soziale Arbeit und Migrationsforschung. Dieser Beitrag setzt sich zum Ziel die der Diversitätsdiskussion innewohnende Diversität zu sortieren und sozialtheoretisch einzuordnen. In diesem Rahmen wird vor allem zwischen einer wissenssoziologischen und einer analytischen Perspektive unterschieden, die im Folgenden erläutert und mit Rekurs auf moralsoziologische und komplexitätstheoretische Überlegungen theoretisch geschärft werden sollen.

2. Aufstieg eines Diversity-Management Paradigmas

Um die Ambivalenzen des Diversitätsbegriffs und die Kritiken an ihm besser zu verstehen, soll zunächst ein Blick auf die Ursprünge des *new diversity management paradigm* in den USA geworfen werden (Dobbin et al. 2011, S. 386). Unter dem republikanischen Präsidenten Ronald

Reagan kam es in den 1980er Jahren zu einem neoliberalen Paradigmenwechsel in der US-amerikanischen Beschäftigungs- und Anti-Diskriminierungspolitik. Die bis dahin implementierten *equal employment* und *affirmative action*-Maßnahmen waren politische Errungenschaften der sozialen Bewegungen der 1960er Jahre und verpflichteten Unternehmen, Bildungseinrichtungen und öffentliche Verwaltungen auf die Einhaltung von Nichtdiskriminierungsrichtlinien und -gesetzen sowie zum Ergreifen von proaktiven Maßnahmen, wie Quotenregelungen, die zur besseren Repräsentation und Inklusion diskriminierter Gruppen führen sollten. Die Reagan-Administration lockerte in den 1980er Jahren diese Maßnahmen mit dem Verweis auf den sich abzeichnenden neoliberalen Zeitgeist, der Skepsis gegenüber staatlichen Eingriffen in das Arbeitsmarktgeschehen schürte. Kelly und Dobbin (1998) zeigen auf, dass zum Zeitpunkt dieses Paradigmenwechsels allerdings bereits eine kritische Masse an Human Resource-Manager:innen entstanden war, die auf die Umsetzung von *affirmative action* und *equal employment*-Programmen spezialisiert waren. Um nicht überflüssig zu werden, passte sich diese Berufsgruppe, so Kelly und Dobbin, an die neue politische Situation an und definierte ihren Tätigkeitsbereich kurzerhand um. Als einer der Katalysatoren für diesen Prozess wirkte ein 1987 vom US-amerikanischen *Department for Labour* veröffentlichter Bericht mit dem Titel *Workforce 2000*. Dieser prognostizierte, dass die sich beschleunigende Globalisierung und der demografische Wandel der Erwerbsbevölkerung große Herausforderungen für die Zukunft der amerikanischen Wirtschaft darstellen würden und legte den Unternehmen nahe, sich frühzeitig auf diese Prozesse einzustellen. Vor dem Horizont dieser sich verfestigenden Zukunftsdiagnose und flankiert von einem insbesondere in den 1990er Jahren schnell anwachsenden Angebot an Managementliteratur ließ sich begründen, dass jene Unternehmen, denen es gelang, einen Nutzen aus der wachsenden demografischen Vielfalt ihrer Belegschaft und ihrer Zielgruppen zu schlagen, von der Globalisierung stärker profitieren würden als andere. In diesem diskursiven Netz aus Neoliberalismus, Globalisierungsprognose und demografischem Wandel verding sich das Konzept des *Diversity Managements*. Es versprach, die weiterhin bestehenden Maßnahmen der Antidiskriminierung in einem neuen Rahmen aufgehen zu lassen, innerhalb dessen Heterogenität als ökonomische Ressource und Stimulans von Kreativität dargestellt werden konnte. Das Konzept des *Diversity Management* bleibt dabei allerdings durch die skizzierte Ambivalenz geprägt. Es adressiert einerseits Maßnahmen des Schutzes und der Förderung benachteiligter Gruppen, wie Frauen, Schwarze und Behinderte. Gleichzeitig verspricht es aber, dass demografische Heterogenisierung kein Problem darstellt, sondern im Hinblick auf die „Steigerung des Leistungspotentials von Organisationen“ (Hormel 2008, S. 21) optimiert werden kann. Die

Idee, dass das Management von Diversität profitabel und zukunftsorientiert sei, verbreitete sich ausgehend von den USA vor allem entlang der transnationalen Netzwerke von Unternehmen. In Deutschland etablierte sich der Diskurs des *Diversity Managements* später als in den USA. Besonders prominent wurde auf ihn in der 2006 unter der Schirmherrschaft von Angela Merkel initiierten Charta der Vielfalt referiert.¹ Dabei handelt es sich, ganz im Sinne des amerikanischen Vorbildes, um eine Selbstverpflichtung von Unternehmen, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, um dadurch eigene Organisationsziele besser verfolgen zu können. In der Gründungsurkunde heißt es dementsprechend:

„Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“²

Weil die Entwicklungen der sogenannten New Economy und der Globalisierung seit den 1980er Jahren zu einem Aufstieg globaler Städte führte (Sassen 1994), erwies sich der Weg von den Human Resource-Abteilungen transnationaler Unternehmen zur Stadtplanung und zum Stadtmarketing nicht weit. In diesem Zusammenhang war es unter anderem Richard Florida (2002) der argumentierte, dass sich jene Städte im globalen Wettbewerb um Talente und Kapital durchsetzen, die innovative Hightech-Firmen anziehen, die wiederum von einer Klasse von besonders kreativen Arbeitnehmer:innen abhängig wären. Bei dieser sogenannten *creative class* handelt es sich um eine Gruppe gut ausgebildeter Menschen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen und sexuellen Orientierungen. Vermittelt über die Frage, wohin es jene Kreativen zieht, wird Toleranz gegenüber Minderheiten und Akzeptanz von Vielfalt nach Florida (2002, p. 129) zum strategischen Wettbewerbsvorteil. Im Fahrwasser dieses Diskurses begannen Städte auf der ganzen Welt sich als tolerante und vielfältige Zentren der *new economy*

¹ Diese Initiative wurde 2010 in einen Verein überführt und veranstaltet z.B. jährlich den sogenannten *Diversity Day*.

² <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/>,
Zugang: 21.05.2020.

darzustellen, um damit Geschäftskapital, gut ausgebildete Arbeitnehmer:innen und Tourist:innen anzuziehen (Glick-Schiller und Çağlar 2011).

Auch die Europäische Union hat zur semantischen Verdichtung und Relevanzsteigerung des Diversitätsdiskurses in den frühen 2000er Jahren beigetragen. In diesem Kontext spielen vor allem Fragen der Menschenrechtspolitik sowie der kulturellen Selbstbestimmung von Nationalstaaten und Minderheiten eine bedeutsame Rolle. *Diversity*, was in den deutschen EU-Dokumenten mit Vielfalt übersetzt wird, verweist dabei zunächst auf die Anerkennung von kulturellem und linguistischem Pluralismus innerhalb der EU (Europäische Union 2010, S. 3). Prominent wird dieser Diversitätsbegriff in den Diskursen der UNESCO verwendet, die in Paris ihren Sitz hat. Isar (2006) beschreibt, dass in diesen Diskursen der Erhalt von kultureller Vielfalt als *normative meta-narrative* fungiert. Diese Diskurse referieren damit auf das insbesondere von Frankreich nach dem II. Weltkrieg eingeforderte Recht, die eigene nationale Kultur (z.B. Musik und Filme in französischer Sprache oder regionale Lebensmittel) durch gesetzliche Regulierung vor der Dominanz der US-amerikanischen Kulturindustrie zu schützen (Saouma and Isar 2015, p. 63). Bezog sich Diversität hier zunächst auf die Nationalstaaten als maßgebliche Träger kultureller Diversität, wurde der Diversitätsbegriff in den 2000er Jahren auf den Schutz der Kultur und der Sprachen nationaler Minderheiten ausgedehnt (Saouma and Isar 2015). Damit nimmt der Diversitätsdiskurs Elemente des Multikulturalismus in sich auf (Kymlicka 2007), die teilweise, wie etwa der Fall Kataloniens zeigt, im Widerspruch zur Kulturpolitik der Nationalstaaten stehen. Auf europäischer Ebene wird die Spannung zwischen Forderungen nach Anerkennung von nationalstaatlicher Kulturpolitik im internationalen Kontext und nach Anerkennungen ethnischer Minderheiten innerhalb von Nationalstaat durch ein „Leitbild einer integrativen Gesellschaft“ (Ulrich 2016, S. 255) überbrückt. Integration wird dabei vage als (wie auch immer) gelungenes Verhältnis von kultureller Diversität und wertegebundener Kohäsion vorgestellt.

Darüber hinaus schrieb sich der Diversitätsdiskurs in die Menschenrechtspolitik der Europäischen Union ein. Als Ankerpunkt diente ihm die Antidiskriminierungsrichtlinien und -gesetze, die prominent in der Grundrechtecharta (2000) und den Verträgen von Lissabon (2007) festgehalten wurden. In diesem Rahmen werden Personengruppen entlang von Differenzkategorien festgelegt, die besonderen Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung genießen sollen. Explizit wird auf Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung verwiesen. Der Diversitätsdiskurs reflektiert in diesem Zusammenhang die sukzessive Ausweitung der Menschenrechte und Gruppen, die unter besonderem Schutz gestellt werden (Iriye et al. 2012).

Diese kurze Auflistung von Diskursen und Kontexten verdeutlicht, dass der *diversity turn*, den Steven Vertovec (2012, p. 287) konstatiert hat, sich am besten als Überlagerung und wechselseitige Verstärkung unterschiedlicher politischer Agenden verstehen lässt, die von nationaler Kulturpolitik, über Leitbilder einer integrativen Gesellschaft und Antidiskriminierungsmaßnahmen bis hin zum Stadtmarketing und Managementkonzepten reichen. Darüber hinaus zeigt sich, dass der Erfolg des Diversitätsdiskurses unter anderem dadurch zu erklären ist, dass es ihm gelang als altmodisch in Verruf geratene, aber weiter existierenden Politik- und Organisationsformen in einem neuen Rahmen zusammenzuführen und auf diesen hin auszurichten (z.B. Multikulturalismus, *affirmative action*, Kulturnationalismus).

Die zahlreichen Kritiken, die den neueren Diversitätsdiskurs von Anfang an begleitet haben, arbeiten sich vor allem an dessen Verbindung zum Neoliberalismus ab (Squires 2006). So wird argumentiert, dass der Diversitätsdiskurs legitime Forderungen politischer Bewegungen nach Gleichstellung und Empowerment in ein „sozialtechnologisch operierendes Zweckprogramm“ (Hormel 2008, S. 20) zur Organisationsoptimierung und Profitsteigerung umwandle. Indem er vermarktbarere Differenz zelebriere und individualisiere (Faist 2009), beschönige er letztlich soziale Ungleichheiten, lenke die Aufmerksamkeit von kollektiven Dominanzstrukturen und Rassismus ab (Sealy 2018), verstärke damit aber letztlich die Marginalisierung von Minderheitengruppen statt sie zu bekämpfen (Anthias 2013).

3. Die Migrationsforschung und das Ende des Multikulturalismus

Obwohl der Begriff der kulturellen oder ethnischen Diversität schon lange in den Sozial- und Kulturwissenschaften in Gebrauch ist (Williams 1957; Geertz 1986), kam ihm lange Zeit keine zentrale Bedeutung zu. Sein Durchbruch war mit dem sogenannten *backlash against multiculturalism* (Vertovec and Wessendorf 2010) verbunden. Während bis in die 1990er Jahre der Multikulturalismus zahlreichen westlichen Nationalstaaten in der Migration- und Minderheitenpolitik als politisches Leitkonzept diente (u.a. Großbritannien, Schweden, Niederlande, Kanada, Australien), geriet er seit den späten 1990er Jahren, verstärkt aber nach dem 11. September 2001, in die Kritik. Dem Multikulturalismus wurde vorgeworfen, kulturelle und ethnische Differenz über alle politische Vernunft hinaus zu zelebrieren, während sich hinter seiner Fassade zugewanderte Minderheiten im Allgemeinen und Muslime im Besonderen von der Gesellschaft separierten, patriarchale Strukturen pflegten und sich politisch und religiös radikalisierten (Kymlicka 2010). Darüber hinaus unterminiere der Multikulturalismus, so die

Kritiker:innen, die sozioökonomische Integration von Migrant:innen und deren Nachkommen (Esser 2001).

Der Diversitätsbegriff kam in dieser Situation gerade Recht, um den politisch unter Druck geratenen Multikulturalismusbegriff abzulösen. Dies wurde allerdings nur dadurch möglich, wie Thomas Eriksen (2006) argumentiert, dass ein negativ konnotierter Differenzbegriff vom Diversitätsbegriff abgespalten wurde, unter dem wiederum die vermeintlichen negativen Folgen des Multikulturalismus subsumiert wurden (Ungleichheit, patriarchale Familienstrukturen, Homophobie etc.). Eriksen führt diesen Diskursumschwung aber nicht, wie die Kritiker des Multikulturalismus, auf das Scheitern der multikulturalistischen Migrations- und Integrationspolitik zurück, sondern sieht diesen im Wandel des gesellschaftspolitischen Leitbildes von einem sozialdemokratischen Korporatismus zu einem individualistischen Neoliberalismus begründet:

In sum, diversity is economically profitable and morally harmless (...), while difference threatens the individualism underpinning and justifying neo-liberalism. In this perspective, it is no wonder that immigrants were praised in the 1970s, when the collectivist ideology of social democracy still held sway in Scandinavia, for their strong family solidarity; while in the new century, they are criticized for it since it impedes personal freedom. (Eriksen 2006, p. 23)

Nach Eriksen sprach für den Diversitätsdiskurs vor allem, dass er sich als anschlussfähiger an den neoliberalen Zeitgeist als der Multikulturalismus erwies und dadurch eine Rekonfiguration des Feldes der Migrations- und Integrationspolitik erlaubte. Von der Migrationspolitik wiederum war der Weg in die Migrationsforschung nicht weit. Auch Wissenschaftler:innen standen vor der Aufgabe Deutungsangebote zu formulieren, die unter sich verändernden politischen Bedingungen Resonanz erzeugten und über die sich Ressourcen mobilisieren ließen. Die Diversitätsforschung ist in diesem Sinne zwar nicht die einzige, aber eine der wichtigen konzeptionellen Reformulierungen der Agenda der Migrationsforschung unter neuen Vorzeichen (Nieswand und Drotbohm 2014). Dabei ist die Agenda der Diversitätsforschung aber keineswegs einheitlich. Grob lassen sich zumindest zwei Forschungsagenden unterscheiden, die sich in den letzten 10 bis 15 Jahren als besonders produktiv erwiesen haben. Zum einen existiert eine Perspektive, die als wissenssoziologisch und organisationssoziologisch verstanden werden kann. In diesem Rahmen geht es darum, sich den gesellschaftlichen Diskursen der Diversität und des Diversitätsmanagement reflexiv

anzunehmen, um deren Bedeutungsdimensionen sowie deren Auswirkungen auf organisationalen und sozialen Wandel empirisch herauszuarbeiten. Zum anderen hat sich Diversität auch als analytisches Konzept etabliert. Als eigensinniger sozialtheoretischer Begriff umreißt und ordnet Diversität ein Forschungsfeld, das sich damit beschäftigt, wie demografische Heterogenisierung sozialwissenschaftlich verstanden werden sollte und welche sozialen Konsequenzen sich daraus ergeben. Für die erste, die wissenssoziologische Forschungsagenda spricht, dass, wenn Diversitätsdiskurse und Managementpraktiken gesellschaftlich relevant sind, deren Manifestationen und Folgen auch empirisch erforscht werden sollten. Die Frage danach, ob Diversität selbst auch als sozialtheoretischer Grundbegriff in den Sozialwissenschaften verwendet werden sollte, erscheint vor dem Hintergrund der Mehrdeutigkeit des Begriffs und seiner politischen Umstrittenheit schwerer zu beantworten. Um dies zu entscheiden, bedarf es meines Erachtens vor allem einer Schärfung des Begriffs bzw. der intellektuellen und empirischen Probleme, die mit ihm adressiert werden sollten. Vor dem Hintergrund einer Literaturdiskussion werde ich im zweiten Teil einen Vorschlag für einen sozialtheoretisch fundierten analytischen Diversitätsbegriff unterbreiten. Meines Erachtens kann der Diversitätsbegriff einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Beziehung zwischen der Vervielfältigung personenbezogener Differenzen und der Heterogenisierung von Bevölkerung theoretisch besser zu verstehen und empirisch zu erforschen. Diese Beziehung begegnet uns in zahlreichen Gestalten insbesondere aber in der Form von Juridifizierung, Medikalisierung, Identitätspolitik und einer internetbasierten Konsumgüterindustrie, die mit dem algorithmisierten Ordnen von Big Data die Beziehung zwischen Klassifikationen von Personen und Hervorbringung heterogener Bevölkerungen durch Konsumpraktiken auf eine ganz neue Stufe gestellt hat.

4. Diversität als Metagut

Die wissenssoziologische Perspektive knüpft daran an, was Vertovec (2012) in Anlehnung an Charles Taylor als *social imaginary* bezeichnet. Taylor (2002, p. 106) stellt mit dem Begriff *social imaginary* heraus, dass die Art und Weise, wie Menschen sich ihre Umwelt vorstellen, immer auch theoretische und normative Annahmen über das Wesen sozialer Beziehungen und einer Gesellschaft implizieren. Diese Ideen werden aber oft nicht in theoretischen Begriffen ausgedrückt, sondern implizit in Form von Bildern, Geschichten, Legenden oder Emotionen übertragen und aktualisiert. Als Philosoph interessiert sich Charles Taylor besonders für die Wechselwirkung zwischen philosophischen Ideen und den Imaginationen der Gesellschaftsteilnehmer:innen. Das *social imaginary* der Diversität kreist um die Vorstellung

des Zusammenlebens einer merkmalsheterogenen Personengruppe herum. Diversität evoziert dabei meist Bilder von der Koexistenz von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten mit Angehörigen nationaler oder religiöser Mehrheitsgruppen. Gleichwohl kann sich Diversität je nach Kontext auch auf andere Arten personenbezogener Unterschiede beziehen, wie z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung oder körperliche und psychische Behinderungen. Dabei geht *social imaginary* der Diversität allerdings von einem vermeintlich merkmalsneutralen Normaltyp als normativen Standard aus, von dem aus betrachtet die Diversität einer Gruppe insbesondere durch jene Personen entsteht, die in einem oder mehreren Merkmalen von diesem Normaltyp abweichen (Glick-Schiller and Çağlar 2011, p. 67; Johler 2017, S.14). In diesem Sinne ist Diversität ein scheinbar differenzloser *unmarked space* (Luhmann 1993, S. 245) eingeschrieben, von dem aus – und zwar nur von dem aus – etwas als *divers* beobachtet werden kann.

Ein gutes Beispiel sind die visuellen Repräsentationen von Diversität, mittels derer sich Organisationen als vielfältig und tolerant darstellen. Diese *fotogene Diversität* rekuriert dabei wesentlich auf die Idee *der guten Mischung*. Um diese zu verbildlichen wird oft eine Gruppe fröhlich anmutender Menschen mit unterschiedlichen phenotypischen Merkmalen, Alter, Geschlecht, Religion etc. dargestellt. Auch wenn Mitglieder *unmarkierter Bevölkerungsgruppen* auf diesen Bildern zu sehen sind, ist es die Abweichung Einzelner vom merkmalsneutralen Normaltyp – also z.B. ihre sichtbare Ethnizität, ihre körperlichen Beeinträchtigungen, die religiösen Symbole – was die Gruppen als vielfältig identifizierbar macht. Diese visuellen Repräsentationen tragen dazu bei, die Vorstellung zu verfestigen, dass es sich bei Diversität um einen Überbegriff für sichtbare Minderheiten *aller Art* handeln müsse. Fotogen inszenierte Diversität rückt Organisationen dadurch in ein positives Licht, dass sie Möglichkeitsräume des Einschlusses über den merkmalsneutralen Normaltyp hinaus andeutet und gleichzeitig auf deren Einhegung im Rahmen *geordneter Verhältnisse* verweist. Dies geschieht u.a. durch die Auslassung von negativ bewerteten Formen von Differenz, die das Bild stören könnten.

Solche Vorstellungen und Bilder tragen dazu bei, dass Diversität zu einer Art *moral metagood* oder moralischem Metagut³ des Diversity-Managements wird. Es setzt diejenigen, die sich

³ Charles Taylor (1989, p. 63) benutzt den Begriff des *hypergoods*. Die im Englischen Wort *good* enthaltene Doppeldeutigkeit (das Gute/das Gut) lässt sich leider nicht ins Deutsche übertragen. Deshalb ist die deutsche Übersetzung Gut oder Güter unzureichend. Darüber hinaus spreche ich nicht, wie Charles Taylor von *hypergoods*/Hypergütern, sondern von moralischen Metagütern. Dies soll akzentuieren, dass Diversität nicht einfach ein Leitwert ist, der über anderen moralischen Werten (*hyper*) steht, sondern um einen Bewertungsrahmen zweiter Ordnung, in dem mehrere moralischen Güter erster Ordnung eingegangen sind, und der deshalb über diese hinausgeht (*meta*).

damit schmücken, in ein gutes Licht und erlaubt es, Meinungsäußerungen und Maßnahmen in seinem Namen zu begründen und zu rechtfertigen. Dies gelingt über einen zweigliedrigen Prozess von Klassifikation und Evaluation. Metagüter ermöglichen es zunächst einmal, die Realität zu ordnen. Unterschiedliche Personenkonstellationen und Differenztypen können als *Fälle von Diversität* klassifiziert und in der Folge in einem Diversitätsrahmen bearbeitet werden. Darüber hinaus wohnt moralischen Metagütern ein normativ-evaluatives Element inne. Ewas kann als gut und legitim dargestellt werden, wenn es dem *Gelingen* der guten Mischung von unterschiedlichen Klassen von Personen zuträglich ist. Zum *Metagut* wird es dadurch, dass es einen übergreifenden Rahmen stiftet, innerhalb dessen sich mehrere bereits etablierte *moralische Güter* oder Werte platzieren und anordnen lassen. Im Fall von Diversität betrifft dies einerseits die Werte der Antidiskriminierung und Gleichstellung (Lynch 1997). Bezogen auf diese kann argumentiert werden, dass es einen hohen moralischen Wert hat, wenn Angehörige vulnerabler und diskriminierungsanfälliger Personengruppen gefördert und vor Benachteiligung geschützt werden. Zweitens impliziert der Diskurs des Diversitätsmanagements, dass der kompetente Umgang mit merkmalsheterogenen Gruppen und das gekonnte Mischen der Personengruppen, den Organisationszielen und dem Allgemeinwohl nützlich und zuträglich ist (Gilbert et al. 1999; Wrench 2007; Vedder 2009). Organisationen schaffen sich über die lose Verkopplung von Werten einen Metarahmen, innerhalb dessen Steuerungsmaßnahmen des Personalmanagements Legitimität erhalten, der sie aber gleichzeitig nicht zu sehr auf einen bestimmten Wert festlegt. Dies erlaubt es, ein breites Spektrum von Maßnahmen, das sowohl bereits etablierte Programme als auch neue Initiativen umfassen kann, unter dem Dach des Metaguts *Diversität* zusammenzuführen (familienfreundliche Maßnahmen, Frauenförderung, Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte, behindertengerechte Umgestaltung von Arbeitsplätzen, mehrsprachige Informationsmaterialien etc.). Um dies zu ermöglichen, ist es, wie bereits angesprochen, notwendig, negativ bewertete Formen und Effekte von Differenz und als illegitim betrachtete Forderungen nach Gleichheit auszuklammern. Diversitätsmanagement zielt in aller Regel nicht darauf ab, religiöse Fundamentalist:innen oder Neonazis besser in Betriebsstrukturen zu integrieren oder Einkommensgleichheit zwischen Manager:innen und Arbeiter:innen fordern.

Darüber hinaus ist es für die Konstitution von Metagütern im Allgemeinen und Diversität im Besonderen, wichtig, dass wissenschaftliche oder zumindest, wie im Fall von Managementliteratur, wissenschaftsförmige Begründungen und Herleitungen existieren bzw. hergestellt werden, die ihnen eine rationale Form verleihen (Meyer et al. 1997; Nieswand forthcoming-a). In ihrer Soziologie der Kritik sprechen Boltanski und Thévenot (2007) von

Rechtfertigungsordnungen um auf jene größeren Begründungszusammenhänge zu verweisen, auf die Akteure referieren, wenn sie in soziale Beziehungen von Rechtfertigung und Kritik eintreten. In Gegenwartsgesellschaften liegen Rechtfertigungsordnungen von moralischen Werten und den Sie überwölbenden Metagütern oft in wissenschaftlicher und/oder verrechtlichter Form vor (und *weniger* z.B. in religiöser Form). In wissenschaftlichen Begründungen und rechtsförmigen Formulierungen tritt die moralische Dimension dieser Metagüter hinter ihre rationalisierte Form zurück. Dies ändert aber nichts daran, dass in den alltäglichen Auslegungsordnungen der Verweis auf Metagüter wie Diversität, Integration oder Nachhaltigkeit genutzt wird, um moralische Urteile zu fällen. Es kann leicht argumentiert werden, dass jemand *aufgrund* seiner oder ihrer Integrationsbemühungen, seiner oder ihrer Verdienste um diskriminierungsfreie und effiziente Organisationsstrukturen usw. gut ist. Die Nähe zwischen einem sozialwissenschaftlichen Verständnis von Diversität und Ideen des moralisch Guten zeigt sich aber sowohl implizit als auch explizit in wissenschaftlichen Publikationen. So veröffentlichte Cedric Herring 2017 im *American Sociological Review* den Artikel „Is Diversity Still a Good Thing?“. Der Autor schlussfolgerte in diesem Rahmen: „Diversity is still a good thing, not just because it is related to business outcomes, but also because it reinforces the belief that everyone deserves an equal“ (Herring 2017, p. 868).

Die Arbeitsteilung zwischen theoretischer Legitimationsarbeit, Formalisierung und Verrechtlichung von Normen und alltäglicher Auslegungspraxis erlaubt es, Akteuren wie Politiker:innen, Vertreter:innen der Zivilgesellschaft oder Manager:innen sich auf bestimmte Metagüter zu beziehen, ohne diese in jeder Situation neu herleiten, definieren oder begründen zu müssen. Es entsteht ein legitimatorischer Verweiszusammenhang, innerhalb dessen moralische Autorität erzeugt, Entscheidungen begründet und Organisationsentwicklung ausgerichtet werden kann. Dabei bleibt der Aufstieg von Diversität als gesellschaftliches Metagut keineswegs unumstritten. Kritiker:innen müssen aber, um den Diskurs zu delegitimieren, argumentative Arbeit investieren um plausibel darzulegen, dass hinter der guten Fassade Böses lauert; der Neoliberalismus, die Zerschlagung sozialer Bewegungen, der Bevölkerungsaustausch etc.

5. Wissenssoziologische Forschungsperspektiven

Während im vorangegangenen Absatz ein moralsoziologisch informierter Vorschlag entwickelt wurde, wie der Gegenstand der wissenssoziologischer Diversitätsforschung verstanden und begründet werden kann, soll nun beispielhaft auf Forschungen Bezug genommen werden, die sich diesem Erkenntniszusammenhang zuordnen lassen. Teilweise werden in diesem Rahmen

Bedeutungsdimensionen des Diversitätsdiskurses empirisch herausgearbeitet und aufgezeigt, welche personenbezogenen Differenzkategorien selektiert werden (Bell and Hartmann 2007). Laura Dobusch (2015) hat qualitative Interviews mit im Diversitätsmanagement Beschäftigten in Österreich analysiert. Sie zeigt auf, dass Diversität von den Befragten als ein Überbegriff verstanden wird, der Personengruppen adressiert, die Merkmale haben, welche sie von einer, als neutral verstanden „Normalarbeitskraft“ unterscheiden. Dabei vergleicht sie Diversität mit einem „Setzkasten“ (Dobusch 2015, S. 65), nach dem sich, je nach Bedürfnissen und Strukturen der Organisation, unterschiedliche Zielgruppen wie „Frauen“ oder „Studierende mit Migrationshintergrund“ konstruieren lassen. Darüber hinaus kann Dobusch zeigen, dass auch der Diskurs der Praktiker:innen zwischen Antidiskriminierungs- und Nützlichkeitsstospos oszilliert.

Maria Schiller (2015), die die Implementierung von migrationsbezogenen Diversitätspolitiken in Leeds, Antwerpen und Amsterdam untersucht hat, zeigt auf, dass die migrationsbezogenen Diversitätsmaßnahmen in den Untersuchungsorten keineswegs einem kohärenten theoretischen Skript folgen. Vielmehr lassen sich die Aktivitäten der Kommunen unterschiedlichen Paradigmen der Migrationspolitik zuordnen, die einander in ihren Grundannahmen widersprechen. Schiller argumentiert, dass dies vor allem darauf zurückzuführen ist, dass die diversitätspolitischen Akteure in den Städten pragmatisch vorgehen. Deren Ziel ist es, eher die bestehenden Politiken unter einem konzeptionellen Dach zusammenzuführen, als dass diese danach streben, eine innere theoretische Konsistenz der Maßnahmen zu erzeugen. Diversität zeigt sich auch hier als ein Metagut, das dadurch an Legitimität gewinnt, dass es in der Lage ist, unterschiedliche und unterschiedlich theoretisch begründete Ideen des Guten und Richtigen zusammenzuführen und zu überformen, ohne dass die inhärenten Inkohärenzen und Widersprüche geklärt werden müssten.

Frank Dobbin und seine Kolleg:innen (2011) haben Paneldaten von 800 US-amerikanischen Unternehmen daraufhin untersucht, wie sich Unterschiede hinsichtlich der Implementierung von Maßnahmen des Diversitätsmanagements erklären lassen. Erfasst wurde ein breites Spektrum von Aktivitäten, das von allgemeinen Diversitätsleitbildern, über Diversitätstrainings für Manager:innen und Mentor:innenprogramme für als benachteiligt klassifizierte Personengruppen bis hin zur Einrichtung von Diversity-Arbeitsgruppen reichten. Aufbauend auf eigenen Vorarbeiten (Kalev et al. 2006) stellen Dobbin und seine Kolleg:innen heraus, dass bei der Hälfte der untersuchten Maßnahmentypen, die die Unternehmen implementiert haben, sich keinerlei Effekte auf die Diversifizierung der Belegschaft nachweisen ließen. Auch zeigt sich, dass externer Druck durch Gesetze eine geringe Rolle zu spielen scheint. Vielmehr hängt

die statistische Wahrscheinlichkeit, Diversitätsmaßnahmen in den untersuchten Unternehmen zu implementieren, vor allem damit zusammen, ob diese in einer Branche üblich und verbreitet sind (*industry norms*), ob es zur Kultur eines Unternehmens gehört, innovative und progressive Formen des Personalmanagements zu implementieren (*corporate culture*) und ob es eine kritische Masse von weißen Frauen im Management gibt (*identity group power*) (Dobbin et al. 2011, p. 405). Die Studie legt folglich nahe, dass die Durchsetzung von Diversitätspolitik weniger von externem Druck oder funktionalen Erwägungen, sondern vor allem von der Institutionalisierung von Diversität als moralisch-normativen Metagut in Branchen, Unternehmen und strategischen Gruppen abhängt.

Martínez-Ariño und ihre Kolleg:innen (2019) haben ein Sample deutscher und französischer Städte daraufhin untersucht, wovon es abhängt, ob und wie viele Diversitätsmaßnahmen implementiert werden. Dabei zeichnete sich ab, dass die Implementierungswahrscheinlichkeit in Deutschland stärker von der Migrationsgeschichte eines Ortes und der Anzahl der Migrant:innen beeinflusst wird, während dies in den untersuchten französischen Städten keine statistische Relevanz hat. Stattdessen ist dort wichtig, ob die jeweilige Stadt in den letzten 10 Jahren von einer eher linken oder einer eher rechten politischen Mehrheit regiert wurde. Das bedeutet, dass unabhängig von der Anzahl der Personen mit Migrationsgeschichte französische Städte mit Mitte-Links-Mehrheiten signifikant mehr Diversitätsmaßnahmen implementieren als Städte mit Mitte-Rechts-Koalitionen.

Auch diese Ergebnisse können innerhalb des skizzierten analytischen Rahmens interpretiert werden. Je mehr das moralische Metagut der Diversität zwischen politischen Fraktionen umstritten ist, desto mehr kann die Referenz darauf der politischen Profilierung dienen. Je weniger politische Distinktionsgewinne mit der Affirmation oder Ablehnung von Diversität erzielt werden können, desto mehr kann der Umgang anderen, praktischeren Gesichtspunkten folgen.

Die politischen Debatten in Deutschland über Zuwanderung nach 2015 (Foroutan 2018; Koppetsch 2019) sowie die Ergebnisse von Ariño und ihren Kolleg:innen für die französischen Städte, zeigen noch einmal, dass Diversität als moralisches Metagut gesellschaftspolitisch nicht unumstritten ist. Vielmehr spitzen sich politische Auseinandersetzungen darüber zu, ob Diversität den europäischen Nationalstaaten als politisch-moralisches Leitbild dienen soll.

6. Analytische Perspektiven auf Diversität

Neben den wissenssoziologischen Ansätzen ist Diversität in den Sozialwissenschaften auch als analytisches Konzept in Verwendung. Analytische Ansätze zeichnen sich gegenüber

wissenssoziologischen dadurch aus, dass nicht gesellschaftliche manifeste Verwendungsweisen von Diversität rekonstruiert werden sollen, sondern dass Diversität aktiv von den Sozialwissenschaftler:innen als Begriff mit einer bestimmten Bedeutung eingesetzt wird, um empirische Forschungen und Theoriebildung auszurichten und anzuleiten.

In seiner einfachsten Form bezeichnet der analytische Diversitätsbegriff ethnische Heterogenität (s.o.). Im Anschluss daran spielt die Frage für die historische Entwicklung der Migrationssoziologie eine zentrale Rolle, ob eine migrationsbezogene Zunahme von ethnischer Diversität den Zusammenhalt von Gesellschaften gefährdet bzw. auf welche Ziele hin Integrationspolitik von Migrant:innen ausgerichtet werden muss, um den Zerfall von Zusammenhalt zu verhindern (Nieswand 2016). Besonders prominent für die Diversitätsdiskussion im engeren Sinne war der Beitrag von Robert Putnam (2007), der in einer großangelegten quantitativen Studie in den USA zu dem Ergebnis kommt, dass der Anstieg von Diversität zu einem Rückgang von sozialem Kapital und Vertrauen auf Stadtteilebene führt und dadurch seiner Meinung nach zumindest kurzfristig gesellschaftlichen Zusammenhalt und kollektives Wohlergehen gefährdet. Diese Studie löste kontroverse Reaktionen und zahlreiche Anschlussforschungen aus, die sich vor allen damit beschäftigten, ob und inwiefern Diversifizierung positive oder negative Effekte auf soziale Kohäsion und Vertrauen hat (Schmid and Hewstone, 2019; Schönwälder et al. 2016; Portes and Vickstrom 2011). Diese Forschungen erzielen aber nicht so klare Ergebnisse bzw. zu viele unterschiedliche klare Ergebnisse, als dass sich ein einheitliches Bild abzeichnen würde. Dies deutet vor allem darauf hin, dass die Frage nach den Auswirkungen von ethnischer Diversität auf gesellschaftlichen Zusammenhalt zu einfach gestellt wurde.

Dass eine Engführung des analytischen Diversitätsverständnisses auf ethnische Heterogenität zu kurz greift, um die Komplexitäten migrationsgesellschaftlicher Differenzierung abzubilden, wurde insbesondere in der Kritik an der *ethnic lens* formuliert (Glick-Schiller et al. 2006). Prominent plädierte Steven Vertovec (2007), inspiriert von den oben skizzierten Entwicklungen im Personalmanagement und der Stadtpolitik, für eine folgenreiche Öffnung des analytischen Diversitätsverständnisses im Hinblick auf andere Dimensionen der Differenz. In seiner Analyse der demographischen Entwicklung Londons argumentiert Vertovec (2007), dass sich aufgrund verändernder Migrationsmuster eine Diversifizierung bereits bestehender demografischer Diversität ereignet, welche er als Superdiversität bezeichnet (Vertovec 2007, p. 1025). Vertovec lenkte den Blick in seiner Analyse auf unterschiedliche Dimensionen der Diversifizierung von Migrant:innengruppen, wie Sprache, Religion, rechtlicher Status, transnationale Verbindungen und Aufenthaltsdauer. Vertovecs konzeptionelle Öffnung traf insbesondere in der

stadtbezogenen Migrationsforschung auf breite Resonanz und stimulierte in den Folgejahren eine beträchtliche Anzahl explorativer Forschungen. So wurden Strukturen von Superdiversität und deren Folgen u.a. in Rotterdam, Singapur, New York und Johannesburg untersucht (Scholten et al. 2019; Vertovec 2015), nach Ethiken des Zusammenlebens und Modi der Konvivialität in superdiversen Stadtteilen, Straßen, Sportvereinen und Klassenzimmern gefragt (Wessendorf 2014; Hall 2015; Rosbrook-Thompson 2018; Siebers 2018), es wurden die Implikationen für Sprachpraxis in superdiversen Kontexten erörtert (Blommaert and Rampton 2011; Blommaert 2014; Maly 2016), deren Bedeutung für wohlfahrtsstaatliche Institutionen und die soziale Arbeit diskutiert (Boccagni 2015; Phillimore 2015; Berg et al. 2019) sowie methodische und methologische Fragen der Erforschung von Superdiversität erörtert (Meissner and Vertovec 2014; Padilla et al. 2014; Aptekar 2017).

Eine Zuspitzung erfuhr die Diskussion um Superdiversität im Hinblick darauf, wie sie sich theoretisch in die Migrationsforschung einordnen lässt und welchen Beitrag sie zu bereits existierenden migrationswissenschaftlichen Paradigmen leistet. Maurice Crul (2016) argumentierte in diesem Zusammenhang, dass das Konzept der Superdiversität sich vor allem auf jene steigende Anzahl von Städten und Stadtteilen in Westeuropa anwenden ließe, in denen die jeweiligen nationalen oder regionalen Mehrheiten weniger als 50 Prozent der Bevölkerung bilden. Dabei reinterpretiert er das Konzept der Superdiversität. Während es für Vertovec vor allem dazu beitragen soll, migrationsbezogene Differenzierungsprozesse besser abbilden zu können, verweist das Konzept für Crul substantiell auf eine demografische Konfiguration, in der es keine klar konturierten Mehrheiten mehr gibt, wie es bereits in einer Reihe von europäischen Städten wie Amsterdam, Frankfurt oder Brüssel der Fall ist. Weil die klassischen sozialwissenschaftlichen Ansätze der Migrationstheorie, wie die Integrations-, (segmentierte) Assimilations-, Ethnisierungstheorien oder auch der Multikulturalismus, von klar strukturierten Mehrheit-Minderheitsbeziehungen ausgehen, argumentiert er, bedarf es anderer theoretischer Ansätze, um diese für die westeuropäischen Einwanderungsgesellschaften neuen demografischen Konstellationen zu verstehen und theoretisch angemessen zu modellieren. Der Begriff der Superdiversität kann, so Crul, im Brückenschlag zu neueren sozialtheoretischen Ansätzen, wie Intersektionalität oder kontextsensitiven Modellen der Integration, dies leisten und einer gegenstandsangemessenen Theoriebildung den Weg bahnen.

In diesem Rahmen wurde kritisch angemerkt, dass dem Diskurs der Superdiversität eine Zuspitzung innewohnt, die zwar für einige besonders heterogene Städte und Stadtteile zutreffen mag, die aber für viele Städte und weite Teile des ländlichen Raums unzutreffend sei. Dort gäbe es weiterhin deutlich konturierte Verhältnisse zwischen Mehrheiten und Minderheiten (Alba

and Duyvendak 2019). Alba und Duyvendak argumentieren darüber hinaus, dass die Superdiversitätsdiskussion Demografie mit gesellschaftlichen Machtkonstellationen verwechselt. So seien in Institutionen und Organisationen wie Schulen, Unternehmen, Parteien Machtungleichheiten zwischen dem nationalen Mainstream und den ethnischen und religiösen Minderheiten eingeschrieben, so dass selbst in Stadtteilen, in denen die nationalen Mehrheiten in der Minderheit sind, die kulturellen und sprachlichen Eigenschaften des ethnischen Mainstreams weiterhin eine maßgebliche Bedeutung haben.

Auch wenn wohl kein Konsens über die sozialen (und erst recht nicht über die politischen) Konsequenzen migrationsbezogener Diversifizierung absehbar ist, so hat die Diskussion um Superdiversität die Sensibilität für die Komplexität von migrationsgesellschaftlichen Differenzierungsmustern doch irreversibel erhöht. Sie lenkt den Blick aber auch auf einige bislang ungeklärte Fragen. So mangelt es derzeit noch an einem angemessenen Verständnis des Zusammenhangs zwischen demografischer Superdiversität und Identitätspolitik. Auch bleibt unklar, wie sich die Heterogenisierung der Gesellschaft zu der Veränderung von gesellschaftlichen Institutionen und die in diese eingeschriebenen Machtkonfigurationen verhält bzw. verhalten sollte.

7. Präzisierung des Diversitätsbegriffs

Wie oben bereits erläutert, bezeichnet Diversität in seiner einfachsten Variante die ethnische Heterogenität einer Bevölkerung. Will man sozialtheoretisch näher bestimmen, was dies bedeutet, ist es daher hilfreich, sich der sozialwissenschaftlichen Ethnizitätsforschung zuzuwenden. Dort existiert nämlich ein breiter theoretischer Konsens darüber, dass Ethnizität nicht als unabhängige Variable verstanden werden sollte, die etwas erklärt (z.B. Vertrauensverlust oder Bildungsmisserfolg), sondern dass ethnische Gruppenbildung und damit dann auch ethnische Heterogenisierung von Bevölkerungen als Prozess verstanden werden sollte, welchen es historisch und situativ zu erklären gilt (Wimmer 2008, p. 1003; Johler et al. 2007, S. 16; Alba and Nee 2003, pp. 59-64, 96). Erkenntnistheoretisch wird in weiten Teilen der Ethnizitätsforschung davon ausgegangen, dass ethnische Differenzen nicht aus einer „Essenz der Gemeinsamkeit“ (Elwert 1989, S. 446), z.B. einem deutschen Wesen, quasi natürlich erwachsen, sondern dass sie als grundlegende Mittel der sozialen Organisation (Gildemeister und Hericks 2012, S. 7) oder, machttheoretisch zugespitzt, Mittel der Herstellung von Ungleichheit interpretiert werden sollten (Bukow 1992). Dies bedeutet vor allem, dass ethnische Differenzierungspraxis nicht aus den Differenzen selbst erklärt werden kann, sondern in Beziehung zu den sozialen Kontexten verstanden werden muss, innerhalb derer sie

Bedeutung und Funktion entfalten. Es gilt folglich ethnische Klassifikationen, Identifikationen und Gruppenbildungsprozesse im Hinblick auf Kontexte variierender Form und Ausdehnung zu analysieren: Zeitabschnitte, Orte, Situationen, Konflikte, Bevölkerungskonstellationen, Organisationen, Nationalstaaten usw. Will man den Diversitätsbegriff in Anlehnung an die Ethnizitätsforschung sozialtheoretisch fundieren, gilt es ihn zunächst mit diesem *konstruktivistischen* Grundverständnis von Differenz abzugleichen. In diesem Sinne gilt es erst einmal basal zwischen den Kategorien der Differenzierung und den Bevölkerungen oder Gruppen, die aufgrund der Anwendung dieser als divers in Erscheinung treten, zu unterscheiden (Brubaker 2001). Versteht man Diversität primär als das Resultat von Differenzierungspraktiken und räumt gleichzeitig ein, dass die Kategorien nach denen Personen und Gruppen differenziert werden, historischem und kontextuellem Wandel unterliegen, scheint es darüber hinaus problematisch, den Diversitätsbegriff substantiell zu bestimmen, d.h. ihn *a priori* auf eine feste Auswahl von personenbezogenen Kategorien wie *Race*, *Class*, *Gender* inhaltlich festzulegen. Sinnvoller mutet es an, den Diversitätsbegriff von der Ebene der Beobachtung erster Ordnung auf die Ebene der Beobachtung zweiter Ordnung zu verschieben. Als Beobachtungsbegriff zweiter Ordnung fragt der Diversitätsbegriff nicht danach, ob die Welt – ein Stadtteil, eine Menschengruppe, eine Organisation – divers *ist*, sondern wie und nach welchen Maßgaben die Welt von den Gesellschaftsteilnehmer:innen beobachtet und in Kraft gesetzt wird, dass sie als divers gesehen und verstanden werden kann.

Reflexiv, d.h. aus einer Beobachtungsperspektive zweiter Ordnung, lässt sich demnach Diversität wie folgt bestimmen: Sie bezeichnet keine wesenhafte Eigenschaft einer Bevölkerung, sondern ist (a) das Resultat und die Summe (b) kontextbezogener Anwendungen von (c) historisch und situativ sich wandelnden personen- und gruppenbezogenen Kategorien (d) auf und durch eine Bevölkerung. Die für die Diversitätsdiskussion zentrale Frage, welche und wie viele Differenzkategorien innerhalb in Betracht gezogen werden sollten, wird dadurch zunächst einmal an die sozialen Kontexte delegiert, in denen Personen und Bevölkerungen einander als different und vielfältig beobachten und entsprechend handeln. Im Hinblick auf spezifische Fälle gilt es empirisch zu klären, welche Kategorien sich als besonders unterscheidungs mächtig erweisen, auf welche Personen und Gruppen diese angewandt werden, welche Beziehungen sowohl relevanten Kategorien als auch die klassifizierten Personengruppen zueinander einnehmen und wie dies in Relation zu der sozialen Organisation einer Gruppe oder eines Kontextes zu verstehen ist. Das Forschungsprogramm einer so gefassten sozialwissenschaftlichen Diversitätsforschung besteht vor allem darin, der

gesellschaftlichen Praxis der Differenzierung und Konfiguration von Differenzen auf der Spur zu bleiben, sie zu reflektieren, zu systematisieren und sozialtheoretisch auszuleuchten.

8. Die Konfiguration der Differenzen

Um bestimmen zu können, was unter Konfiguration von personenbezogenen Differenzen zu verstehen ist, soll das entwickelte Diversitätskonzept mit unterschiedlichen Theoriehorizonten verknüpft werden. Sie erlauben es vor allem, unterschiedliche Aggregationsniveaus des Sozialen zu thematisieren, die an der situativen und transsituativen Herstellung, Aktualisierung und Konfiguration von gesellschaftlicher Diversität beteiligt sind. Der Fokus soll dabei vor allem auf Personen, Interaktionen, Organisationen und die macht- und diskurstheoretische Dyade von Staat und Bevölkerung gelenkt werden.

Interaktionen

Die Frage nach der Praxis der Differenzierung, der gesellschaftlicher Diversität zugrundliegt, schließt zunächst an Perspektiven der Ethnomethodologie an. West und Fenstermaker (1995) sprechen von *doing difference*, um herauszustellen, dass personenbezogene Unterschiede sich weder auf die Eigenschaften von Individuen reduzieren lassen noch aus größeren gesellschaftlichen Strukturen abgeleitet werden können. Vielmehr betonen sie, dass Differenzierung ein „*ongoing interactional accomplishment*“ (1995, p. 9) sei und eine emergente Qualität sozialer Situationen. Aus diesem Grund ist es wichtig zu untersuchen, wie personenbezogene Kategorien situativ eingesetzt, ihre Mächtigkeit in Kraft gesetzt, wie sie bestätigt, ausgehandelt, moduliert, affirmiert, abgelehnt, in Frage gestellt oder aus dem Spiel genommen werden. Stefan Hirschauer (2014; 2018) hat diesen Ansatz zu einem theoretischen Rahmen der Humandifferenzierung⁴ weiterentwickelt, innerhalb dessen verschiedene Arten und Grade von Zugehörigkeit sowie unterschiedlich Aggregatzustände des Sozialen untersucht werden können. Er schlägt damit u.a. eine Brücke von der sozialen Situation als Aushandlungsrahmen von Differenz zur sozialen Form der Person. Personen stellen sich in unterschiedliche Verhältnisse zu situativen Differenzierungen bzw. werden von den Situationen in unterschiedliche Verhältnisse zu ihnen gestellt.

Personen

Diversität wurde oben als eine Eigenschaft einer Bevölkerung verstanden, welche sich maßgeblich auf personenbezogene Differenzen bezieht. Um das Verhältnis von Personen und Bevölkerungen besser zu verstehen, ist deshalb hilfreich, sich zunächst der Form der Person

⁴ Hirschauer verwendet den technischen Begriff der *Humandifferenzierung*. Aufgrund der stärker moralsoziologischen Einbettung der hier skizzierten Überlegungen, ziehe ich es vor, die soziale Form der Person ins Zentrum zu rücken. Deswegen spreche ich auch von personenbezogenen Unterschieden.

zuzuwenden. Folgt man Erving Goffman (1967; 1986 [1963]), so zeichnet sich die Person durch einen dualen Charakter aus: als physiologisches Lebewesen, das materiell in Zeit und Raum verortet ist, und als symbolisch-moralische Gestalt der Sozialwelt. Personen sind sowohl sterbliche Stücke innervierten Fleisches (Massumi 2015, p. 90) als auch Subjekte mit einer Biografie und Identität, deren symbolische Qualitäten in alltäglichen Interaktionsritualen anerkannt und gepflegt werden müssen. Die Form der Person eröffnet – Machttheoretiker:innen würden sogar sagen: erzwingt – einen Rahmen, in dem die Einzigartigkeit, die biographische und symbolische Einheit und der moralische Status von Individuen erörtert, ausgehandelt und anerkannt wird. Für Charles Taylor (1989) konstituiert sich das in der Form der Person implizierte Selbstverständnis durch das Einüben von moralischen Perspektiven: „Taylor’s claim is not that the self – the person, identity – is prior to morality, but rather that it is constituted in and through the taking of moral stances” (Calhoun 1991, p. 233). Dadurch dass der Personenstatus u.a. mit moralischen Erwartungen an Konsistenz und Beständigkeit verbunden wird und Personen sich selbst daraufhin befragen müssen, schränkt die Form der Person individuelle Verhaltensmöglichkeiten ein und erzeugt dadurch Regelmäßigkeiten und Erwartbarkeiten von individuellem Verhalten (Luhmann 1991). Die Form der Person impliziert gleichzeitig aber auch immer ein gewisses Maß an Flexibilität und Wandelbarkeit. Sie erlaubt den Individuen, als Supermarktkundin anders zu agieren als als Ärztin oder als Mutter, legt ihnen aber gleichzeitig nahe, dass sie sich besser als in Maßen verlässlich und nicht als allzu sprunghaft erweisen sollten. In diesem Sinne überbrückt die Form der Person die Spannungen zwischen der Fragmentierung der sozialen Welt in Situationen, Sonderwelten und Spezialbereiche und den moralischen Ansprüchen ein ausreichendes Maß an transsituativer Beständigkeit, Verlässlichkeit und Kohärenz zu *personifizieren* (Beck 1992, p. 131).

Organisationen

Wie oben gesehen tritt die Frage der Diversität insbesondere im Kontext formaler Organisationen. wie Unternehmen, Universitäten, Krankenhäuser, Stadtverwaltungen oder Jugendämter, zutage. Dies hängt damit zusammen, dass die Kategorisierung von Personen eine zentrale Rolle für die Arbeit von Organisationen spielt. Sie müssen gewissermaßen je individuelle Personen, z.B. Klient:innen oder Mitarbeiter:innen, durch Kategorisierungen an die allgemeinen Strukturen formaler Verfahren anschlussfähig machen, um Fallzuständigkeiten zu klären, Leistungen zuzuweisen, Verantwortlichkeiten zuzurechnen etc. Oft erlangen bestimmte personenbezogene Kategorien erst dadurch eine gesellschaftliche Bedeutung, dass von vielen unterschiedlichen Organisationen auf sie zugegriffen wird. Als z.B. in den frühen 2000er Jahren die Kategorie des unbegleiteten minderjährigen Flüchtlings in globalen und

europäischen Menschenrechtsdiskursen und durch Urteile von deutschen Gerichten gestärkt wurde, führte dies sukzessive dazu, dass immer mehr Organisationen, wie Jugendämter, Ausländerbehörden, die Bundespolizei, Kinderheime oder Gerichte, Verfahren und Praktiken im Hinblick auf diese Kategorie ausrichten mussten (Nieswand forthcoming-b). Dies ermöglichte es, dass Personen, welche als unbegleitete minderjährige Flüchtlinge klassifiziert wurden, über diese Kategorisierung in ein ganzes Netz von Organisationen und verfahrensförmigen Praktiken inkludiert wurden. Auf diese Weise verdichteten sich für die Betroffenen auch die über diese formale Kategorie des Ausländerrechts vermittelten typischen Erfahrungsformen. Die Kategorie gewann eine lebensweltliche Gestalt.

Gouvernementalität

Die wachsende Organisationsförmigkeit der Gesellschaft und die Institutionalisierung personenbezogener Kategorien hängt eng mit der Tendenz der Medikalisierung und Verrechtlichung von Differenz zusammen. Beides schließt an Fragen der Gouvernementalität an. Unter Gouvernementalität versteht Foucault (1991, p. 100) Praktiken der Regulierung und Disziplinierung, durch die eine Bevölkerung und deren Produktivität als Zweck des Regierens hervorgebracht wird.⁵ Die Bevölkerung entsteht in diesem Sinne erst durch ihre „Erfassung“ (Torpey 2000) in den Kategorien des Regierens. Erfassung impliziert die Festschreibung von Identitäten und Differenzen zwischen Personen und Gruppen – z.B. zwischen Staatsbürger:innen und Ausländer:innen, Arbeitsfähigen und Arbeitsunfähigen, legitimen und illegitimen Migrant:innen. Die gouvernementale Praxis des Ordners, Erfassens und Regierens erschafft deshalb nicht nur die Bevölkerung als ihr Gegenüber, sondern bringt auch deren Diversität hervor.

Organisationen und gouvernementale Praxis vermitteln zwischen der situativen Praxis personenbezogener Differenzierung und der Diversität einer Bevölkerung. Der hier vorgestellte reflexive Begriff von Diversität zielte darauf ab, sowohl situative als auch transsituative Momente in der Hervorbringung von Diversität aufnehmen zu können. Über die situativen Aushandlung und Herstellung von personenbezogenen Differenzen hinaus wurde auf die moralische Anforderung an die relative Persistenz von Personen und Organisationen sowie auf die gouvernementale Praxis des Ordners und Durchdringens von Bevölkerungen als transsituative Aspekte verwiesen.

⁵ Die Verlagerung von staatlichen Organisationen hin zu privaten Unternehmen wie Google oder Facebook als *Kategorisierer* von Personen und Sammler personenbezogener Daten ist von großer Bedeutung für das Verständnis von Diversität, hat sich aber in der sozialwissenschaftlichen Diversitätsliteratur noch nicht niedergeschlagen.

9. Die Diversifizierung von Diversität

Gegenüber einem alltagsweltlichen Verständniss von Diversität verlangt eine Verschiebung auf die Ebene der Beobachtung zweiter Ordnung und die damit verbundene Vervielfältigung potentiell bedeutsamer Dimensionen personenbezogener Differenz ein Umdenken. Um die Implikationen eines so gefassten Diversitätskonzept zu verdeutlichen, möchte ich kurz auf eine Feldforschung im Jugendamt eingehen, die ich in verschiedenen Etappen zwischen Jahren 2009 und 2013 durchgeführt habe (Nieswand 2014; 2017). Im Rahmen dieser Studie hat mich eingangs interessiert, wie die Mitarbeiter:innen in einem Stadtteilzentrum des Jugendamtes in einem superdiversen Stadtteil mit den ethnischen Unterschieden zwischen ihren Klient:innen umgehen. Während der ersten Monate der Forschung stachen mir aber weniger Muster ethnischer Differenzierung ins Auge als vielmehr eine völlig unübersichtliche Vielzahl von allen möglichen personenbezogenen Differenzierungen, die weit darüber hinausgingen, was ich mir bis dahin unter der Superdiversität der lokalen Bevölkerung vorgestellt hatte. Es umfasste unter anderem: schulisch dokumentierte Verhaltensauffälligkeiten, unterschiedliche Formen des Autismus, Grade von Fettleibigkeit, Schulleistungen, Migrationshintergrund, posttraumatische Belastungsstörungen, Religion, das elterliche Sorgerecht, Intelligenzquotient, die moralische Karriere einer Person oder einer Familie, Geschlecht, Aufenthaltsstatus, Unterbringungsform, Parasitenbefall oder ansteckende Krankheiten. Vor dem Hintergrund dieser verwirrenden Vielfalt an Kategorien zeigte sich aber auch, dass der Umgang mit der Vielfalt personenbezogener Differenzkategorien keineswegs primär ein akademisches Problem ist. Vielmehr bestand ein wesentlicher Teil der Arbeit der begleiteten Jugendamtsmitarbeiter:innen darin, die Falldokumentationen und Klient:innen, die auf ihren Schreibtischen und ihren Büros landeten, erst einmal in Bezug zu dem Kategoriensystem der Sozialverwaltungen zu setzen, um eine ordnungsgemäße Form der Anschlussfähigkeit zu gewährleisten. Dabei galt es zu ermitteln, welche Eigenschaften der Klient:innen einen Unterschied im Hinblick auf das Verfahren machen könnten und welche davon ggf. medizinisch oder rechtlich abgeklärt werden mussten. Auch mussten die Kategorien im Verhältnis zum Verfahren konfiguriert werden. Im Laufe eines komplexen Prozesses konnte auf diese Weise sukzessive eine Vielzahl unterschiedlicher Akteure und Institutionen in das Verfahren eingebunden werden (z.B. Eltern, Kinder, Lehrer:innen, Ärzt:innen, Sozialarbeiter:innen, Gesundheitsämter). Die Superdiversität der lokalen Bevölkerung, wie sie sich aus der Perspektive jugendamtlicher Praxis zeigte, ergab sich nicht aus einer fixen Anzahl ethnischer Herkünfte von Klient:innen, sondern war ein komplexes Wissensaggregat, das an

vielen Stellen gleichzeitig hervorgebracht und vorangetrieben wurde (Ausländerämter, Arztpraxen, Schulen, Wohnblöcke, Sportplätze, Labore, Ausbildungsbetriebe usw.).

Darüber hinaus waren die Jugendamtsmitarbeiter:innen aber natürlich auch daran interessiert, zu einer persönlichen Einschätzung zu gelangen, mit was für Menschen sie es zu tun hatten. In diesem Rahmen spielten alltagsweltliche Interaktionskategorien, wie die von mir fokussierte Ethnizität, aber auch das Geschlecht oder der moralische Charakter einer Person eine Rolle. Solche Zuschreibungen, die der Einschätzungen von Interaktionspartner:innen galten, blieben allerdings oft im Hintergrund des Verfahrens. Dies galt insbesondere für ethnische Kategorien. Nicht zuletzt aufgrund des Wissens um Rassismuskurse gehörte es zum professionellen Habitus der Sozialarbeiter:innen mit diesen eher zurückhaltend zu hantieren. Das führte wiederum dazu, dass in den Begegnungen zwischen Sozialarbeiter:innen und Klient:innen oft wenig Gewissheit darüber bestand, ob und inwiefern ethnische Zuschreibungen den Interaktionsverlauf beeinflussen. Diese „unheilbare Unbestimmtheit“ ist, wie Harold Garfinkel und Harvey Sacks (1991[1963], p. 197), herausgestellt haben, keineswegs ungewöhnlich, sondern eine allgemeine Eigenschaft alltäglicher Interaktionen. Ethnizitätsspezifisch war allerdings, dass die Unbestimmtheit durch das Wissen um die potentielle Konfliktrichtigkeit ethnischer Kategorisierungen noch verstärkt wurde (Nieswand, 2017, p. 1721).

Dieser kleine ethnografische Exkurs sollte vor allem aufzeigen, dass es im Rahmen der Diversitätsdiskussion verzerrend wäre, davon auszugehen, dass personenbezogene Differenzierungen stets eindeutig festzustellende empirische Tatsachen wären. Will man sich das für das Verständnis des alltäglichen Umgangs mit Diversität wichtige Phänomen der Vagheit und Unbestimmtheit nicht einfach analytisch wegdefinieren, erscheint es sinnvoll, zwischen kategorialen Differenzen, wie sie in den formalisierten Teilen des Verfahrens zur Anwendung kommen, und Protodifferenzen zu unterscheiden. Bei Protodifferenzen handelt es sich um jene vagen Bedeutungsanteile alltäglicher Interaktion, die (noch) nicht die Form einer kategorialen Differenz angenommen haben. Sie sind beispielsweise in intuitiven Bewertungen von Personen und Erwartungshorizonten impliziert. Proto-Differenzen sind bedeutungsvolles Rohmaterial, das von Teilnehmer:innen und sozialwissenschaftlichen Beobachter:innen in unterschiedliche kategoriale Differenzen überführt werden könnte, aber (noch) keinen kategorialen Zustand angenommen hat.

10. Konturen eines reflexiven Diversitätsbegriffs

Ich habe Diversität reflexiv als das Resultat kontextbezogener Anwendungen von historisch und situativ sich wandelnden personen- und gruppenbezogenen Kategorien auf und durch

Personen und Bevölkerungen definiert. Daran anknüpfend sollen vor allem fünf Punkte akzentuiert werden, die sich aus den vorangegangenen Ausführungen ergeben und dazu dienen sollen das hier entwickelte Diversitätsverständnis weiter zu konturieren.

1. *Beobachtung zweiter Ordnung*: Aufgrund situativer und historischer Variation erscheint es beliebig, Diversität der Sache nach auf bestimmte Differenzkategorien festzulegen. Sinnvoller ist es aus einer Position von Beobachtenden zweiter Ordnung danach zu fragen, wie und nach welchen Maßgaben in sozialen Kontexten personenbezogene Differenzen erzeugt und konfiguriert werden, welche davon sich als besonders unterscheidungsmächtig erweisen und welche Konsequenzen dies für das Verständnis des Nexus von Personen und Bevölkerungen hat.
2. *Differenzkonfigurationen*. Diversität wurde als Konfiguration verstanden, die durch das Zuschreiben und Ordnen personenbezogener Differenzen und Proto-Differenzen emergiert. In diesem Rahmen wurde betont, dass die Konfiguration personenbezogener Unterschiede als fortlaufende situierte Praxis zu verstehen ist, die durch transsituative Vermittlungsinstanzen wie Personen, Bevölkerungen, Organisationen und gouvernementale Strukturen in den Gesellschaftsraum eingeschrieben und strukturell stabilisiert werden. Diversität als Konfiguration zu verstehen, soll betonen, dass die Relationierung personenbezogener Unterschiede ein praktisches Problem ist, für das Akteure, einschließlich Sozialwissenschaftler:innen, andauernd kontextspezifische Lösungen finden müssen.
3. *Relationale Qualitäten*. Die Beziehungen zwischen personenbezogenen Unterschieden können vielfältige Qualitäten annehmen. Sie überschneiden sich nicht nur, sondern sie können sich, insbesondere wenn wir Proto-Differenzen berücksichtigen, auch gegenseitig durchdringen, einfärben, verstärken, neutralisieren, verdrängen und irritieren. Ausgehend von Komplexitätstheoretischen Überlegungen lässt sich argumentieren, dass die Qualitäten von Beziehungen ähnlich wichtig sind wie die Qualitäten der einzelnen Teile (Anderson 1972). Die Relationen der Teile erklären, warum komplexe Systeme Eigenschaften entwickeln können, die die Einzelteile des Systems nicht haben (Mitchell 2008). Komplexitätstheoretisch wird das Entstehen von Systemeigenschaften aufgrund von Interaktion und Relationierung als *Emergenz* bezeichnet. Angewandt auf die hier diskutierten Fragen bedeutet dies, dass der Diversitätsbegriff nicht nur nach den Eigenschaften von Differenzen fragt, sondern auch nach den emergenten Qualitäten von Differenzkonfigurationen. Aufgrund emergenter Eigenschaften von Differenzkonfigurationen lässt sich begründen, warum Diversität als Forschungsfeld

eigenen Rechts betrachtet werden kann, das über die Erforschung singulärer Unterschiedsdimensionen hinausgeht, wie es in den klassischen Differenzforschungen angelegt ist (z.B. *Gender Studies, Ethnic and Race Studies, Disability Studies*).

4. *Kategorien unterschiedlicher Qualität und Reichweite.* Eine weitere Erkenntnis aus der Komplexitätstheorie ist, dass in komplexen Systemen nicht nur große Kräfte große Wirkungen entfalten, sondern auch kleinere Kräfte große Wirkungen entfalten können und große Kräfte kleine Wirkungen (Mitchell 2008). Übertragen auf die Frage der personenbezogenen Unterschiede lässt sich argumentieren, dass nicht nur große Kategorien von gesellschaftsumfassender Relevanz, wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Klasse, in den Fokus der Gesellschaftsforschung kommen sollten, sondern auch die Vielzahl personenbezogener Kategorien mit kleiner oder mittlerer Reichweite. Eine reflexive Diversitätsforschung sollte sich insbesondere für die Wechselwirkung zwischen allgemeineren personenbezogenen Kategorien, die auf die Einheit der Person referieren, und jenen kleineren und mittleren, die auf die Fragmentierung der Sozialwelt in Situation verweisen, interessieren. Darüber hinaus ist, wie Stefan Hirschauer (2018) und Rogers Brubaker (2016) hervorgehoben haben, Diversität nicht nur eine Frage der Quantität der Differenz, sondern auch eine Frage der Qualitäten von verschiedenen Differenzkategorien und deren Relationen.
5. *Jenseits von Identität.* Viele personenbezogene Kategorien, wie genetische Dispositionen, Rechtsstatus, Kreditwürdigkeit oder die Steuerklasse, haben keinen engen Bezug zu persönlichen Identitäten, sind aber dennoch für die Klassifizierung von Personen von Bedeutung. Der Diversitätsbegriff eröffnet eine Perspektive, die über Engführung von personenbezogener Differenz auf identitätspolitisch relevante Kategorien hinausgeht. Dadurch wird es möglich, die Spannungen zu beobachten, die zwischen der gesellschaftlichen Überproduktion von Differenzwissen und den Bemühungen der Personen ein fragiles und unvollständiges Gefühl von Kohärenz, Zugehörigkeit und Kontinuität wiederherzustellen.

11. Fazit

Zweck dieses Artikels war es, eine Übersicht über die Diversitätsdiskussion zu erarbeiten und das theoretische Diversitätsverständnis mit Verweis auf moralsoziologische und Komplexitätstheoretische Überlegungen weiterzuentwickeln. In einem ersten Schritt habe ich die Relevanz von wissenssoziologischen Perspektiven auf Diversität erläutert. Diese zeichnen nach, wie Organisationen und Personen Diversität verstehen, wie sie auf sie verweisen und

welche Konsequenzen dies hat. Diversität wurde in diesem Zusammenhang als ein moralisches Metagut verstanden, auf das sich Akteure beziehen können, um heterogene und theoretisch inkohärente Maßnahmen zu begründen, zu implementieren und zu rechtfertigen. Der Erfolg von Diversität als Metagut hängt insbesondere mit dessen Potenzial zusammen, die Werte *Gleichstellung* und *Nutzenoptimierung* miteinander in einem Metarahmen zu verbinden, ohne deren Verhältnis ein für alle Mal klären zu müssen. In einem zweiten Schritt habe ich mich analytischen Diversitätsverständnissen zugewandt. In diesem Rahmen bin u.a. ich auf die Entwicklung des Konzepts der Superdiversität und die damit verbundenen Diskussionen eingegangen. Weil konventionelle Diversitätsbegriffe sozialtheoretisch unbefriedigend begründet erscheinen und nicht gut in der Lage sind, situativen und historischen Wandel von Kategorien und Differenzierungspraktiken einzufangen, habe ich vorgeschlagen, den analytischen Diversitätsbegriff auf eine Beobachtungsebene zweiter Ordnung zu verschieben. Es soll aufgezeigt werden, dass der Diversitätsbegriff einen wichtigen sozialtheoretischen Beitrag leisten kann, um die Folgen der Vervielfältigung personenbezogener Differenzen besser zu verstehen. Darunter fallen wichtige gesellschaftliche Prozesse, wie die Juridifizierung und Medikalisierung von Differenz genauso wie die immer wieder aufflammenden Konflikte um Identitätspolitik. Eine Zukunftsfrage, die ich nur angedeutet habe, stellt sich im Hinblick darauf, wie die Diversitätsforschung die internetbasierte Konsumgüterindustrie und die Effekte des algorithmisierten Ordnen von personenbezogenen Daten auf die Hervorbringung von Bevölkerungen in ihre Forschungsagenda integrieren kann.

11. Literaturverzeichnis

- Alba, Richard, und Jan Willem Duyvendak. 2019. What About the Mainstream? Assimilation in Super-Diverse Times. *Ethnic and Racial Studies* 42 (1): 105–24.
- Alba, Richard, und Victor Nee. 2003. *Remaking the American Mainstream. Assimilation and Contemporary Immigration*. London: Harvard University Press.
- Anderson, Philip W. 1972. More is Different. *Science* 177 (4047): 393–96.
- Anthias, Floya 2013. Moving Beyond the Janus Face of Integration and Diversity Discourses-Towards an Intersectional Framing. *The Sociological Review* 61: 323–43.
- Aptekar, Sofya. 2017. Super-Diversity as a Methodological Lens. Re-Centring Power and Inequality. *Ethnic and Racial Studies*: 1-18.
- Beck, Ulrich. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Bell, Joyce M., und Douglas Hartmann. 2007. Diversity in Everyday Discourse. The Cultural Ambiguities and Consequences of “Happy Talk”. *American Sociological Review* 72 (6): 895–914.
- Berg, Mette Louise, Ben Gidley, und Anna Krausova. 2019. Welfare Micropublics and Inequality. Urban Super-Diversity in a Time of Austerity. *Ethnic and Racial Studies* 42 (15): 2723–42.
- Blommaert, J. 2014. Infrastructures of Superdiversity. Conviviality and Language in an Antwerp Neighborhood. *European Journal of Cultural Studies* 17 (4): 431–51.

- Blommaert, Jan, und Ben Rampton. 2011. Language and Superdiversity. *Diversities* 13 (2). 1–21.
- Boccagni, Paolo 2015. (Super)diversity and the Migration–Social Work Nexus. A New Lens on the Field of Access and Inclusion? *Ethnic and Racial Studies* 38 (4): 608–20.
- Boltanski, Luc, und Laurent Thévenot. 2007. *Über die Rechtfertigung*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Brubaker, Rogers. 2001. Ethnicity Without Groups. *Archives Europeennes de Sociologie* 43 (2): 163–89.
- . 2016. *Trans. Gender and Race in an Age of Unsettled Identities*. Princeton: Princeton University Press.
- Bukow, Wolf-Dietrich. 1992. Ethnisierung und nationale Identität. In *Rassismus und Migration in Europa*, Hrsg. Institut für Migrations- und Rassismuskforschung, 133–46. Hamburg: Argument.
- Calhoun, Craig. 1991. Morality, Identity, and Historical Explanation. Charles Taylor on the Sources of the Self. *Sociological Theory* 9 (2): 232–63.
- Crul, Maurice 2016. Super-Diversity vs. Assimilation. How Complex Diversity in Majority–Minority Cities Challenges the Assumptions of Assimilation. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (1): 54–68.
- Dobbin, Frank, Soohan Kim, und Alexandra Kalev. 2011. You Can’t Always Get what you Need. Organizational Determinants of Diversity Programs. *American Sociological Review* 76 (3): 386–411.
- Dobusch, Laura. 2015. Diversity (Management)-Diskurse in Deutschland und Österreich: Zwischen organisationaler Kontingenz und Sagbarkeitsspielräumen. In *Diversität, Diversifizierung und (Ent-)Solidarisierung*, Hrsg. Edeltraud Hanappi-Egger, und Regione Bendl, 55–72. Wiesbaden: Springer.
- Elwert, G. 1989. Nationalismus und Ethnizität. Über die Bildung von Wir-Gruppen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 41: 440–64.
- Eriksen, Thomas Hylland. 2006. Diversity versus Difference. Neo-Liberalism in the Minority Debate. In *The Making and Unmaking of Differences. Anthropological, Sociological and Philosophical Perspectives*, Hrsg. Richard Rottenburg, Burkhard Schnepel, und Shingo Shimada, 13–25. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Esser, H. 2001. Kulturelle Pluralisierung und strukturelle Assimilation. Das Problem der ethnischen Schichtung. *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 7 (2): 97–109.
- Florida, Richard L. 2002. *The Rise of the Creative Class. And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic books.
- Foroutan, Naika. 2018. Was will eine postmigrantische Gesellschaftsanalyse? In *Postmigrantische Perspektiven. Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik*, Hrsg. Naika Foroutan, Juliane Karakayali und Riem Spielhaus, 269–99. Frankfurt/Main: Campus.
- Foucault, Michel. 1991. Governmentality. In *The Foucault Effect. Studies in Governmentality*, Hrsg. Graham Burchell, Colin Gordon und Peter Miller, 87–104. Chicago: University of Chicago Press.
- Europäische-Union. 2010. Charta der Grundrechte *Amtsblatt der Europäischen Union* C 83/391. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.0389.01.DEU. Zugegriffen: 04.08.2020.
- Faist, Thomas. 2009. Diversity. A New Mode of Incorporation? *Ethnic and Racial Studies* 32 (1): 171–90.

- Garfinkel, Harold, und Harvey Sacks. 1991[1963]. On Formal Structures of Practical Actions. In *Ethnomethodological Sociology*, Hrsg. Jeff Coulter, 56–84. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Geertz, Clifford. 1986. The Uses of Diversity. *Michigan Quarterly Review* (25): 253–75.
- Gilbert, J.-A., B.-A. Stead, und J.-M. Ivancevich. 1999. Diversity Management. A New Organizational Paradigm. *Journal of Business Ethics* 21 (1): 61–76.
- Gildemeister, Regine, und Katja Hericks. 2012. *Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen*. München: Oldenbourg Verlag.
- Glick-Schiller, Nina, Ayşe Çağlar, und Taddeus Guldbrandsen. 2006. Beyond the Ethnic Lens. Locality, Globality, and Born-Again Incorporation. *American Ethnologist* 33 (4): 612–33.
- Glick-Schiller, Nina, und Ayşe Çağlar. 2011. Locality and Globality. Building a Comparative Framework in Migration and Urban Studies. In *Locating Migration. Rescaling Cities and Migrants*, Hrsg. Nina Glick-Schiller, und Çağlar Ayşe, 60–85. Ithaca: Cornell University Press.
- Goffman, Erving. 1967. *Interaction Ritual. Essays in Face to Face Behavior*. New York: Anchor Books.
- . 1986 [1963]. *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. New York: Touchstone.
- Hall, Suzanne M. 2015. Super-Diverse Street. A ‘Trans-Ethnography’ Across Migrant Localities. *Ethnic and Racial Studies* 38 (1): 22–37.
- Herring, Cedric. 2017. Is Diversity Still a Good Thing? *American Sociological Review* 82 (4): 868–77.
- Hirschauer, Stefan. 2014. Un/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten. *Zeitschrift für Soziologie* 43 (3): 170–91.
- . 2018. Modi und Grade sozialer Zugehörigkeit. In *Un/doing Differences: Praktiken der Humandifferenzierung*, Hrsg. Stefan Hirschauer, und Tobias Boll, 29–54. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Hormel, Ulrike. 2008. Diversity und Diskriminierung. *Sozial Extra* 32 (11-12): 20–23.
- Iriye, Akira, Petra Goedde, und William I Hitchcock. 2012. *The Human Rights Revolution. An International History*. Oxford: Oxford University Press.
- Isar, Y.-R. 2006. Cultural Diversity. *Theory, Culture & Society* 23 (2-3): 372–75.
- Johler, Reinhard. 2017. Universität und Diversität. Ein Studienprojekt in der E(mpirischen) K(ultur)W(issenschaft). In *Universität. Diversität! Wir? 13 Momentaufnahmen des Unialltags*, Hrsg. Reinhard Johler, 9–28. Tübingen: TVV.
- Johler, Reinhard, Ansgar Thiel, Andreas Walther, und Klaus Seiber. 2007. Europa und seine Fremden. Migration, Integration und die Gestaltung kultureller Vielfalt. In *Europa und seine Fremden. Die Gestaltung kultureller Vielfalt als Herausforderung*, Hrsg. Ansgar Thiel, Andreas Walther, Klaus Seiber, und Reinhard Johler, 13–26. Bielefeld: Transcript.
- Kalev, Alexandra, Frank Dobbin, und Erin Kelly. 2006. Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review* 71 (4): 589–617.
- Kelly, Erin, und Frank Dobbin. 1998. How Affirmative Action Became Diversity Management. Employer Response to Antidiscrimination Law, 1961 to 1996. *American Behavioral Scientist* 41 (7): 960–84.
- Koppetsch, Cornelia. 2019. *Die Gesellschaft des Zorns. Rechtspopulismus im globalen Zeitalter*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Kymlicka, Will. 2007. *Multicultural Odysseys. Navigating the New International Politics of Diversity*. Cambridge: Cambridge Univ Press.

- . 2010. The Rise and Fall of Multiculturalism? New Debates on Inclusion and Accommodation in Diverse Societies. *International Social Science Journal* 61 (199): 97–112.
- Luhmann, Niklas. 1991. Die Form „Person“. *Soziale Welt* 42 (2): 166–75.
- . 1993. „Was ist der Fall?“ und „Was steckt dahinter?“ Die zwei Soziologien und die Gesellschaftstheorie. *Zeitschrift für Soziologie* 22 (4): 245–60.
- Lynch, Frederick R. 1997. The Diversity Machine. *Society* 34 (5): 32–44.
- Maly, I. 2016. Detecting Social Changes in Times of Superdiversity. An Ethnographic Linguistic Landscape Analysis of Ostend in Belgium. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (5): 703–23.
- Martínez-Ariño, Julia, Michalis Moutselos, Karen Schönwälder, Christian Jacobs, Maria Schiller, und Alexandre Tandé. 2019. Why Do Some Cities Adopt More Diversity Policies Than Others? A Study in France and Germany. *Comparative European Politics* 17 (5): 651–72.
- Massumi, Brian. 2015. *Politics of Affect*. Cambridge: Polity Press.
- Meissner, Fran, und Steven Vertovec. 2014. Comparing Super-Diversity. *Ethnic and Racial Studies* 38 (4): 541–55.
- Meyer, J.-W., J. Boli, G.-M. Thomas, und F.-O. Ramirez. 1997. World Society and the Nation State. *American Journal of Sociology* 103 (1): 144–81.
- Mitchell, Sandra. 2008. *Komplexitäten. Warum wir erst anfangen, die Welt zu verstehen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Nieswand, Boris. 2014. Über die Banalität ethnischer Differenzierungen. In *Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung*, Hrsg. Boris Nieswand, und Heike Drotbohm, 271–96. Wiesbaden: Springer VS.
- Nieswand, Boris, und Heike Drotbohm. 2014. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung. In *Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung*, Hrsg. Boris Nieswand, und Heike Drotbohm, 1–37. Wiesbaden: Springer VS.
- . 2016. Über Teile und ihre Ganzheiten. Migrationsforschung zwischen Nationalstaat und Weltgesellschaft. In *Migration und Integration. Akzeptanz und Widerstand im transnationalen Nationalstaat*, Hrsg. Sandra Kostner, 185–210. Berlin: Lit.
- . 2017. Towards a Theorisation of Diversity. Configurations of Person-related Difference in the Context of Youth Welfare Practices. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (10): 1714–30.
- . forthcoming-a. Konturen einer Moralsoziologie der Migrationsgesellschaft. *Zeitschrift für Migrationsforschung* 1 (1).
- . forthcoming-b. Minderjährigkeit im deutschen und europäischen Asylregime: Soziologische Perspektiven auf den Flüchtlingsschutz. In *Interdisziplinäre Flucht- und Flüchtlingsforschung: Ansätze, Konzepte, Methoden*, Hrsg. Marcel Berlinghoff, und Olaf J. Kleist. Frankfurt: Nomos.
- Padilla, Beatriz, Joana Azevedo, und Antonia Olmos-Alcaraz. 2014. Superdiversity and Conviviality. Exploring Frameworks for Doing Ethnography in Southern European Intercultural Cities. *Ethnic and Racial Studies* 38 (4): 621–35.
- Phillimore, Jenny. 2015. Delivering Maternity Services in an Era of Superdiversity. The Challenges of Novelty and Newness. *Ethnic and Racial Studies* 38 (4): 568–82.
- Portes, Alejandro, und Erik Vickstrom. 2011. Diversity, Social Capital, and Cohesion. *Annual Review of Sociology* 37 (1): 461–79.
- Putnam, Robert D. 2007. E Pluribus Unum. Diversity and Community in the Twenty-First Century. *Scandinavian Political Studies* 30 (2): 137–74.
- Rosbrook-Thompson, James. 2018. Understanding Difference amid Superdiversity. Space, ‘Race’ and Granular Essentialisms at an Inner-City Football Club. *Sociology* 52 (4): 639–54.

- Saouma, Galia, und Yudhishtir Raj Isar. 2015. "Cultural Diversity" at UNESCO. A Trajectory. In *Globalization, Culture, and Development*, Hrsg. Christiaan De Beukelaer, Mikka Pyykkönen und J. P. Singh, 61–74. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Sassen, Saskia. 1994. *Cities in a World Economy*. Thousand Oaks (CA): Pine Forge Press.
- Sealy, Thomas. 2018. Multiculturalism, Interculturalism, 'Multiculture' and Super-Diversity. Of zombies, Shadows and Other Ways of Being. *Ethnicities* 18 (5): 692–716.
- Schiller, Maria. 2015. Paradigmatic Pragmatism and the Politics of Diversity. *Ethnic and Racial Studies* 38 (7): 1120–36.
- Schmid, K., und M. Hewstone. 2019. Ethnic Diversity, Ethnic Threat, and Social Cohesion. (Re)-Evaluating the Role of Perceived Out-Group Threat and Prejudice in the Relationship Between Community Ethnic Diversity and Intra-Community Cohesion. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (3): 395–418.
- Scholten, Peter, Maurice Crul, und Paul van de Laar. 2019. *Coming to Terms with Superdiversity*. Cham: Springer.
- Schönwälder, Karen, Sören Petermann, Jörg Hüttermann, Steven Vertovec, Miles Hewstone, Dietlind Stolle, Katharina Schmid, und Thomas Schmitt. 2016. *Diversity and Contact. Immigration and Social Interaction in German Cities*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Siebers, Hans. 2018. Does the Superdiversity Label Stick? Configurations of Ethnic Diversity in Dutch Class Rooms. *International Sociology* 33 (6): 674–91.
- Squires, Judith. 2006. *Diversity. A Politics of Difference or a Management Strategy*. Unpubliziertes Paper. Aalborg: FREIA. Aalborg Universitet. http://magenta.ruc.dk/upload/application/pdf/dae84ec7/judith_squires.pdf. Zugegriffen: 10 Juli 2011.
- Taylor, Charles. 1989. *Sources of the Self. The Making of Modern Identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- . 2002. Modern Social Imaginaries. *Public Culture* 14 (1): 91–124.
- Torpey, John. 2000. *The Invention of the Passport. Surveillance, Citizenship and the State*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ulrich, Silvia. 2016. Diversity Management und Antidiskriminierungsrecht. Fundierung durch internationale Menschenrechte und Unionsrecht. In *Handbuch Diversity Kompetenz*, Hrsg. Petia Genkova, und Tobias Ringeisen, 251–65. Springer: Wiesbaden.
- Vedder, Günther. 2009. *Diversity Management: Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich*. Wiesbaden: Springer.
- Vertovec, Steven. 2007. Super-Diversity and its Implications. *Ethnic and Racial Studies* 30 (6): 1024–54.
- . 2012. "Diversity" and the Social Imaginary. *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie* 53 (3): 287–312.
- . 2015. *Diversities Old and New. Migration and Socio-Spatial Patterns in New York, Singapore and Johannesburg*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Vertovec, Steven, und Susanne Wessendorf. 2010. Introduction. Assessing the Backlash Against Multiculturalism. In *The Multicultural Backlash. European Discourses, Policies and Practices*, Hrsg. Steven Vertovec, und Susanne Wessendorf, 1–31. London: Routledge.
- Wessendorf, Susanne. 2014. *Commonplace Diversity: Social Relations in a Super-Diverse Context*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- West, Candace, und Sarah Fenstermaker. (1995). Doing Difference. *Gender and Society* 9 (1): 8–37.
- Williams Robin M. Jr. 1957. Unity and Diversity in Modern America. *Social Forces* 36: 1–8.
- Wimmer, A. 2008. The Making and Unmaking of Ethnic Boundaries. A Multilevel Process Theory. *American Journal of Sociology* 113 (4): 970–1022.

Wrench, John. 2007. *Diversity Management and Discrimination. Immigrants and Minorities in the EU*. Aldershot: Ashgate.