
Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Heft 1/2026

Inhalt

Schwerpunktthema:

Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken (2)

Andrea D. Bührmann, Elena Futter-Buck, Jördis Grabow und Doreen Müller

Editorial zum Themenschwerpunkt: Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken (2) 3

Beiträge aus der Wissenschaft

Sabrina Zajak und Annett Gräfe-Geusch

Diskriminierungssensible Diversitätserhebungen in Organisationen.
Potenziale und Limitationen am Beispiel der öffentlichen Verwaltung 6

Susanne Imholz

Dekonstruktion im Kontext Nicht_Behinderung – Diversität weiterdenken 21

Positionen

Nina Steinweg und Tina Tsoneva

Wer trägt die Verantwortung für „doing diversity“? – Die Verankerung
neuer Akteur*innen für Antidiskriminierung und Diversität in den
Hochschulgesetzen und der Hochschulgovernance 35

Offener Themenbereich

Beiträge aus der Wissenschaft

Andrea D. Bührmann und Larissa Krainer

Diversität: Theoretisch unterbestimmt, vielfältig ausdifferenziert und normativ
aufgeladen 48

Forschungsskizzen

Dieter Röh, Mariam Arouna, Oliver Glüsing und Lucie Stern-Plümer

Barrieren in den Köpfen?! Erkenntnisse aus der Evaluation eines Modellprojekts
zur Förderung von Inklusion in Unternehmen 64

Diskriminierungssensible Diversitätserhebungen in Organisationen. Potenziale und Limitationen am Beispiel der öffentlichen Verwaltung

Sabrina Zajak und Annett Gräfe-Geusch

Zusammenfassung

Trotz einer wachsenden Anzahl an Diversitätsstudien mangelt es an Wissen, wie diskriminierungssensible Diversitätsstudien gestaltet werden können. In diesem Artikel werden anhand des Beispiels einer Diversitätsstudie der deutschen Bundesverwaltung die Potenziale und Herausforderungen diskriminierungssensibler Diversitätsstudien diskutiert und argumentiert, dass diese mindestens drei Aspekte umfassen sollten: (1) Erhebung diskriminierungskritischer Diversitätsdimensionen, (2) Erfassung von Diskriminierungserfahrungen und (3) Wahrnehmungen von Antidiskriminierungsmaßnahmen. Die Ergebnisse zeigen, wie solche Daten zur Sichtbarmachung von Ungleichheiten und zur Entwicklung von Handlungsstrategien beitragen können. Darauf basierend plädieren wir für eine wissenschaftlich fundierte Weiterentwicklung von organisationalen Diversitätsstudien.

Schlüsselbegriffe: Diversitätsdaten, Organisationsentwicklung, Verwaltung, Best Practice

Potentials and Limitations of discrimination sensitive diversity data collection in organizations in public administration

Abstract

Despite a growing number of diversity studies, there is a lack of knowledge about how to design mixed methods diversity studies for organizations that include measures for discrimination. This article uses the example of a diversity study conducted in a German federal administration to discuss the potential of diversity studies. It argues that discrimination sensitive diversity studies should cover at least three aspects: (1) discrimination-critical diversity dimensions, (2) experiences of discrimination, and (3) perceptions of anti-discrimination measures. The results show how such data can contribute to making inequalities visible and developing strategies for action. Based on this, we advocate for the scientifically sound further development of organizational diversity studies.

Keywords: diversity data, organizational development, public administration, best practices

1. Einleitung

Das Thema der personellen Diversifizierung ist in Deutschland zu einem wichtigen Bestandteil der Organisationsentwicklung geworden. Soziokulturelle Veränderungen, eine wachsende gesellschaftliche Akzeptanz von Diversität (Drouhot et al. 2021) sowie die Förderung und der rechtliche Schutz verschiedener Diversitätsdimensionen und nicht zuletzt auch soziale Bewegungen (Zajak et al. 2023b) haben den Druck auf Organisationen in Deutschland erhöht, Inklusion ohne Diskriminierung zu gewährleisten.

Öffentliche Einrichtungen haben bereits damit begonnen Diversitätsstrategien und -Maßnahmen umzusetzen, häufig mit dem Ziel, Diversität zu fördern, Diskriminierung abzubauen und Diskriminierungsschutz zu etablieren (z.B. Bührmann/Schönwälder 2017). Der öffentlichen Verwaltung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Gemäß der Theorie der repräsentativen Bürokratie ist Verwaltung ein „Mikrokosmos“ der Gesellschaft (Derlien et al. 2011; Strader et al. 2023), um so die Ansprechbarkeit und Empfänglichkeit der Verwaltung gegenüber Bürger*innen zu erhöhen (Bishu/Kennedy 2020; Cingolani 2023). Verschiedene Verwaltungen auf Bundes-, Länder- oder kommunaler Ebene versuchen sich mit Blick auf ihre personelle Zusammensetzung zu diversifizieren und Anti-Diskriminierungsmaßnahmen einzuführen oder zu stärken (Die Bundesregierung 2025). Gleichzeitig mangelt es an einem grundlegenden Verständnis, wie Diversität und (Anti)-Diskriminierung zusammenhängen: Oft bleibt vage, was in diesem Kontext unter Diversität verstanden wird, welche gesellschaftlichen Gruppen wie repräsentiert sein sollten und welche Maßnahmen zielführend sind. Den Organisationen fehlen Daten über die personelle Zusammensetzung, um so überhaupt den Ist-Stand von Über- oder Unterrepräsentation oder das Ausmaß vorhandener Diskriminierung bestimmter Gruppen zu kennen. Dazu wären quantitative Studien nötig, um sowohl das Ausmaß der (Unter-)Repräsentation, als auch Diskriminierung zu messen, um darauf konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Bisher mangelt es in Teilen auch an konkreten und geprüften Erhebungsinstrumenten, um die Repräsentation von Gruppen zu messen. Zwar gibt es in der Forschung schon lange Debatten darüber, wie die Repräsentation diskriminierungsvulnerabler Gruppen gemessen werden kann, dennoch wird beispielsweise häufig der Migrationshintergrund verwendet, der rassistische Diskriminierung nicht erfassen kann (Wölfer et al. 2025). Dieser Text leistet einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke, indem er ein neues Konstrukt für die Messung der rassistischen Diskriminierung in Organisationen vorschlägt. Zusätzlich schlagen wir vor in Diversitätsstudien neben der Repräsentation auch Diskriminierungserfahrungen und Antidiskriminierungsmaßnahmen zu erheben. Damit können Diversitätsstudien auch einen Beitrag zur Erforschung von bisher wenig untersuchten Implementierungspraktiken (Bührmann 2023: 43)¹ und der Formulierung von ziel- und passgenauen Handlungsempfehlungen leisten.

Die Autorinnen haben in den letzten Jahren eine spezifische Form von diskriminierungssensiblen Diversitätsstudien entwickelt, die hier in Auszügen vorgestellt werden soll². Darunter verstehen wir Erhebungen, die nicht nur verschiedene sozio-demografische Faktoren berücksichtigen, sondern ebenso nach Diskriminierungserfahrungen sowie nach der Wahrnehmung und Einschätzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen fragen. Dies illustrieren wir im Folgenden am Beispiel einer diskriminierungssensiblen Diversitätsstudie einer Bun-

1 Gleichwohl wird auch darauf hingewiesen, dass Diversitätsstrategien, die vor allem symbolpolitisch motiviert sind oder nicht durch konkrete Maßnahmen unterfüttert werden, ungewollt bestehende Diskriminierungsstrukturen reproduzieren oder gar verstärken können (Dobbin/Kalev 2022).

2 Dies geschah zusammen mit den zivilgesellschaftlichen Akteuren Citizens for Europe und Zedela und eine Reihe von Wissenschaftlerinnen: Joshua Kwesi Aikins, Samera Bartsch, Fabio Best, Teresa Bremberger, Liam Haller, Miriam Meksem, Friederike Römer, Deniz Yildirim-Caliman,

Dekonstruktion im Kontext Nicht_Behinderung – Diversität weiterdenken

Susanne Imholz

Zusammenfassung

Diversität wird häufig anhand von Kategorien in scheinbar eindeutiger Weise thematisiert – doch mit der Zeit verändern sie sich und dazugehörige Bedeutungen. Widerständige Selbst(re)-präsentationen marginalisierter Subjekte nehmen Einfluss darauf. Der Beitrag fragt in differenztheoretischer Weise danach, wie diese Veränderung vernehmbar wird und ermöglicht einen analytischen Blick auf Differenzkonstruktionen und -dekonstruktionen. Es soll exemplifiziert werden, wie bisweilen marginalisiertes (Gegen-)Wissen im Kontext Nicht_Behinderung und Gender unentdeckte Aspekte der Diversität wahrnehmbar und erforschbar werden lässt.

Schlüsselbegriffe: Machtkritische Diversity-Konzepte, diversitätsbewusste Forschung, Differenztheorie, Dekonstruktion von Differenz

Deconstruction in the context of dis_ability – Rethinking diversity

Abstract

Diversity is often addressed using categories in a seemingly unambiguous way – but over time they change and also the associated meanings. Resistant self(re)presentations of marginalized subjects influence this. This paper uses difference theory to ask how this change becomes perceptible and enables an analytical look at constructions and deconstructions of difference. The aim is to exemplify how sometimes marginalized (counter)knowledge in the context of dis_disability and gender makes undiscovered aspects of diversity perceptible and researchable.

Keywords: power-critical concepts of diversity, diversity-conscious research, difference theory, deconstruction of difference

1. Einleitung

Diversität und ihre Kategorien werden in historisch-konkreten Bedingungen hervorgebracht (Bührmann 2020) und in gesellschaftlich-kulturellen Zusammenhängen gewusst, wobei sich damit zusammenhängende Vorstellungen über die Zeit verändern. Marginalisierte Subjekte nehmen über ihr erfahrungsbasiertes Wissen, das Alternativen zu hegemonialen Vorstellungen sichtbar macht, Einfluss auf diese Veränderungen. Doch wie kann das Selbstverständnis behinderter Personen und das darin liegende Gegenwissen zugänglich werden? Anregungen dazu bietet die aktuelle grundlagentheoretische Ausdifferenzierung der Sonderpädagogik hin

zu einer differenzanalytischen, diversitätsbewussten Pädagogik der Nicht_Behinderung¹ (Lindmeier 2019, 2022; Imholz 2023, 2024; Lindmeier/Imholz 2024). Der theoretisch-konzeptionelle Beitrag beleuchtet hierzu aus erziehungswissenschaftlich-sonderpädagogischer Perspektive, die Relevanz der differenz- und machtanalytischen Fokussierung auf das Wissen marginalisierter Subjekte im Allgemeinen und behinderter Subjekte im Speziellen. Daher wird zunächst die Bedeutung marginalisierten Wissens im Subjektivierungsprozess und pädagogischen Kontexten herausgearbeitet. Im zweiten Schritt wird ein differenztheoretischer Zugang (Mecheril/Plöber 2009) genutzt, der zwischen konstruierenden und dekonstruierenden Differenzansätzen unterscheidet. Fokussiert wird auf die Dekonstruktion im Kontext des Differenzverhältnisses Nicht_Behinderung, womit Bedeutungsverschiebungen transparent werden. Die vorgestellte Matrix wird exemplarisch an einem Selbstportrait der trans-crip Künstlerin Lorenza Böttner angewendet. Abschließend werden die Erkenntnisse für eine Erweiterung des kritischen Diversitätsverständnisses und der reflexiven Diversitätsforschung fruchtbar gemacht. Ziel ist es, Anregungen zu geben, unter Einbezug der Perspektiven behinderter Subjekte Diversität weiterzudenken, die über die Kritik hinausgeht und transformative Möglichkeiten transparent macht.

2. Bewusstsein für Selbstdeutungen behinderter Subjekte in Pädagogik schärfen

Vorstellungen und Bedeutungen im Kontext körperlich-kognitiver Verfasstheit werden in gesellschaftlich-kulturell geprägten Differenzverhältnissen hervorgebracht und meist von der mehrheitsgesellschaftlichen, unmarkierten, privilegierten Differenzseite gewusst und repräsentiert. Das damit verbundene Wissen legt marginalisierte Subjekte oder Gruppen fest. Das wird bspw. durch eine von außen praktizierter Festlegung anhand der *Entweder-Oder-Logik* deutlich, die zu eingeschränkten, komplexitätsreduzierten Interpretationsmöglichkeiten führt. Interessant für pädagogische Kontexte ist jedoch, die Aufmerksamkeit für das Selbstverständnis marginalisierter Subjekte in kreativen Lebens- und Ausdrucksweisen zu schärfen, da darin die Artikulation einer komplexitätsgesteigerten, mehrdimensionalen *Sowohl-Als-Auch-Logik* ausgedrückt wird. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, vorherrschendes Differenzwissen und damit verbundene, hegemoniale Normen kritisch zu hinterfragen und zu überwinden (Yildiz 2011). Darin liegendes bisweilen marginalisiertes Wissen offenbart zum vorherrschenden, gewohnten Wissen ein Gegenwissen, das mit gewohnten, hegemonialen Differenzordnungen bricht. Erfahrungen sozialer Marginalisierung gehen durch die Wahrnehmung von Ungerechtigkeit, Benachteiligung und Verknennung mit epistemischer Privilegierung einher, da das damit verbundene Wissen privilegierten Subjekten ‚abgeht‘ (Kaufmann 2022). Dieses Wissen kann in unterschiedlichen Selbst(re)präsentationen entdeckt werden und ist stets mit Positionalität bzw. dem Standort innerhalb von Differenzver-

1 Im Folgenden wird die Schreibweise *Nicht_Behinderung* verwendet, da es sich um ein *Differenzverhältnis* handelt, um fließende Übergänge zwischen den Polen nichtbehindert_behindert und darum, dass Menschen stets in einer gewissen Hinsicht behindert sind – in einer anderen nicht. Wenn im Beitrag von *Behinderung* die Rede ist, so wird die markierte Seite der Differenz und damit die *Differenzkategorie* angesprochen. Behinderung wird im Beitrag i.S. des kulturellen Modells (Waldschmidt 2005) verstanden. So gesehen ist Behinderung ein (sozial) konstruiertes und kulturell hergestelltes Phänomen, das sich im historischen Verlauf wandelt. Passend zum Differenzdenken kann damit die markierte Seite der Differenz – Behinderung – und v.a. die unmarkierte Seite – Nichtbehinderung bzw. die mehrheitsgesellschaftliche Norm – kritisch in den Blick genommen werden.

Positionen

Wer trägt die Verantwortung für „doing diversity“? – Die Verankerung neuer Akteur*innen für Antidiskriminierung und Diversität in den Hochschulgesetzen und der Hochschulgovernance

Nina Steinweg und Tina Tsoneva

1. Einleitung

Der Schutz vor Diskriminierung in der Wissenschaft ist von zentraler Bedeutung: Zum einen zur Gewährleistung von Bildungsgerechtigkeit und zum anderen zur Stärkung der Bestenauslese, also dem gleichen Zugang zum öffentlichen Dienst basierend auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Politisch und gesellschaftlich stehen der Diskriminierungsschutz und die Akteur*innen, die sich dafür einsetzen, zunehmend unter Druck, nicht nur in den USA. In den USA werden seit Januar 2025 Aktivitäten im Bereich DEI (Diversity, Equity und Inclusion) gezielt angegriffen. Die erstarkenden rechtspopulistischen und rechtsextremen Angriffe auf Minderheitenrechte und Gleichstellung richten sich auch in Deutschland gegen hochschulische Strukturen zur Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung. Konzepte wie Wissenschaftsfreiheit und Entbürokratisierung werden teilweise gezielt instrumentalisiert, um etablierte Gleichstellungs- und Diversitätsstrukturen zu reduzieren bzw. Diversitäts-Strukturen zu delegitimieren oder gar abzuschaffen (Krieg et al. 2025). Dabei wird häufig verkannt, dass die Gewährleistung von Diversität durch einen aktiven Diskriminierungsschutz keine freiwillige Aufgabe der Hochschulen oder ein „gesellschaftlicher Nebenzweck“ ist, sondern ein universelles Menschenrecht, welches über nationales und internationales Recht in Deutschland verankert ist, insbesondere im Grundgesetz (GG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Während der Gleichstellungsauftrag und damit auch die Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten sich auf das staatliche Gebot der Förderung von Gleichstellung gemäß Art. 3 Abs. 2 GG stützen, leiten sich Diskriminierungsschutz und Förderung von Vielfalt aus Art. 3 Abs. 3 GG ab. Eine entscheidende Rolle für den Zugang zum öffentlichen Dienst spielt außerdem Art. 33 Abs. 2 GG, wonach die sogenannte „Bestenauslese“ ebenfalls eine faire Behandlung und Leistungsbeurteilung von Bewerber*innen vorschreibt, die im Auswahlverfahren vom AGG geschützt werden (§ 6 Abs. 2 AGG). Dieser Rechtsrahmen gilt grundsätzlich auch für die Hochschulen, auch wenn z. B. Studierende nicht automatisch in den Anwendungsbereich des AGG fallen, sondern dies in den Hochschulgesetzen explizit geregelt werden muss. Darüber hinaus stärken die Bundesländer teilweise in ihren Hochschulgesetzen Antidiskriminierung und Diversität, indem sie konkrete Aufgaben definieren und Strukturen etablieren (Steinweg/Poggenburg 2022; Steinweg 2022).

Offener Themenbereich

Beiträge aus der Wissenschaft

Diversität: Theoretisch unterbestimmt, vielfältig ausdifferenziert und normativ aufgeladen

Andrea D. Bührmann und Larissa Krainer

Zusammenfassung

In dem Beitrag wird in einer systematischen Inhaltsanalyse allgemeiner Überblickswerke zum Themenfeld Diversitätsforschung nach dem Diversitätsverständnis, den adressierten Dimensionen sowie der Begründung für Diversität gefragt. Im Ergebnis erweist sich Diversität als ‚boundary object‘, d.h. sie dient als Referenzpunkt, der gleichwohl verschieden interpretiert werden kann. Deshalb sollten künftig in wissenschaftlichen Debatten sowohl Potenziale als auch Grenzen, Chancen wie Risiken von Diversität (noch) sorgfältiger analysiert und diskutiert werden.

Schlagwörter: Diversität, Diversitätsdimensionen, Diversitätsverständnis, Begründungen für Diversität und Diversitätsstrategien

Diversity: Theoretically underdetermined, multifaceted in its differentiation, and normatively charged

Abstract

This article presents a systematic content analysis of general overview works on diversity research, examining the understanding of diversity, the dimensions addressed, and the justifications for diversity. The analysis reveals that diversity is a ‚boundary object‘, meaning it serves as a reference point that can nevertheless be interpreted in various ways. Therefore, future academic debates should analyze and discuss the potentials and limitations, opportunities and risks of diversity even more carefully.

Keywords: diversity, dimensions of diversity, understanding of diversity, rationales for diversity and diversity strategies

1. Einleitung

Das Thema Diversität ist zunächst seit den 1970er Jahren mit Blick auf biologische Diversität und dann verstärkt ab Beginn der 1980er Jahre mit Blick auf soziale und demographische Diversität immer stärker in den Fokus öffentlicher Debatten gerückt: Es scheint zunehmend *normal*, die Inklusions- bzw. Exklusionsbedingungen in Bezug auf Diversität und ihre Folgen diskursiv zu problematisieren und auch empirisch-praktisch im Sinne einer Institutionalisierung von Diversitätsstrategien in Unternehmen, Schulen und Hochschulen sowie anderen öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen zu bearbeiten: Mit Vertovec (2015) sprechen wir deshalb auch von einer Ära der Diversität und Toepfer (2020: 130) bezeichnet Diversität als einen „Schlüsselbegriff der Gegenwart“, dessen hohe Attraktivität darin bestehe, dass kontextübergreifend ein gleichrangiges Nebeneinander verschiedener Diskriminierungserfahrungen suggeriert werde und zugleich tolerante Einstellungen, wenn nicht akzeptierende Haltungen gegenüber den bisher historisch diskriminierten Gruppen befördert würden.

Diese Entwicklungen zeigen sich auch in der Formierung eines entsprechenden Forschungsfeldes. So sind in den vergangenen Jahren sowohl wissenschaftliche Studien zu Diversität und Diversitätsstrategien als auch vermehrt allgemeine Überblickswerke zum Themenfeld Diversität, also Einführungen, Handbücher, Lehrbücher, Lexika und Enzyklopädien publiziert worden. Diese informieren über grundlegende theoretische wie methodologische Erkenntnisse, aktuelle Fragestellungen und sollen insofern einen Überblick über das als gesichert geltende Wissen zum Themenfeld Diversität geben. In Summe konnten auf Basis einer umfassenden Recherche in verschiedenen Bibliothekskatalogen 175 Publikationen als potenzielle Überblickswerke identifiziert werden, wovon 61 in die Detailanalyse aufgenommen wurden. Dabei verstehen wir im Sinne von Kuhn (2009) die angesprochenen allgemeinen Überblickswerke als ‚glaubwürdige Quellen‘. Sie gelten als anerkannter Teil eines als ‚normalwissenschaftlich‘ betrachteten Paradigmas. Das in ihnen zusammengetragene Wissen wird – jedenfalls bis zum nächsten Paradigmenwechsel – nicht weiter hinterfragt und gilt insofern als glaubwürdig.

Das Spektrum an Überblicksstudien reicht von der Relevanz einzelner Dimensionen von Diversität über Wirksamkeitsanalysen von Maßnahmen im Rahmen von Diversitätsstrategien bis hin zur Formierung unterschiedlicher Forschungsprogramme. Um erkennen zu können, ob innerhalb der Überblickswerke einheitliche oder divergente Verständnisse von Diversität, ihren Dimensionen und Begründungen normativer Setzungen geprägt werden, haben wir diese ‚glaubwürdigen Quellen‘ in einer Inhaltsanalyse nach Wegener (2017) entlang der folgenden Fragestellungen untersucht:

- Was ist Diversität? Was wird darunter verstanden? (FOF1)
- Welche Dimensionen von Diversität werden explizit genannt/adressiert? (FOF2)
- Welches Verständnis von Diversität wird zugrunde gelegt? Wird Diversität als gegeben, konstruiert bzw. normativ gesetzt geschildert oder wird Diversität als veränderbar bzw. gestaltbar begriffen? (FOF3)
- Womit wird Diversität begründet und werden im Text Begründungen für normative Setzungen angegeben? Falls ja: Welche und mit Bezug auf wen oder welche Denkschulen? (FOF4)

Dabei sind wir davon ausgegangen, dass in wissenschaftlichen Spezialdiskursen, wie z. B. der Diversitätsforschung, die als relevant geltenden Dimensionen und ihre Ausprägungen im Sinne der Formierung von Unterschieden voneinander wie ihre Verhältnisse zu- und untereinander sowie deren möglicher Wandel nicht *nur* entdeckt, sondern auch *relevant gemacht* werden. Ausgehend von dieser konstruktivistischen Überlegung interessieren wir uns dafür,