

der Wissenschaft (Bilge 2013) — auseinandersetzen möchte. Diese Fragen können weder einseitig noch endgültig beantwortet werden, bieten aber wichtige Anhaltspunkte für die Weiterarbeit an einer intersektionalen Theorie vom Staat. Dem vorliegenden Sammelband gelingt es jedenfalls ausgesprochen gut, Intersektionalität und Staatstheorie in jeweils neue Untersuchungsfelder zu bewegen und somit theoretisch und politisch bedeutsames Potenzial freizusetzen, den Staat intersektional und Intersektionalität staats-theoretisch weiterzudenken.

Literatur

Bilge, Sirma, 2013: Intersectionality Undone. Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies. *Du Bois Review* 10 (2), 405-424.

Crenshaw, Kimberlé, 1989: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 1, 139-167.

Gundula Ludwig, Birgit Sauer (Hg.), 2024: Das kälteste aller kalten Ungeheuer? Annäherungen an intersektionale Staatstheorie. Frankfurt/Main: Campus. 268 S. ISBN 978-3-593-51906-7.

Maria Funder, Julia Grulich, Nina Hossain (Hg.)

Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis

BIRGIT RIEGRAF

Das inzwischen recht breite Feld der Diversitätsforschung erfährt seit einigen Jahren eine bemerkenswerte Aufmerksamkeit weit über die wissenschaftliche Community hinaus und auch in Organisationen erlebt das Thema Diversität eine erstaunliche Konjunktur. Derzeit kommt wohl kaum ein Unternehmen, das modern sein will, keine öffentliche Einrichtung oder kein Wohlfahrtsverband ohne Diversity Maßnahmen aus. Worin gründet die Aufmerksamkeit für die Diversitätsforschung? Welche Forschungsfelder und theoretischen Konzeptionen verbergen sich dahinter? Wie lässt sich wiederum das Interesse von Organisationen an Diversity Maßnahmen erklären und welche Überzeugungen liegen der Einführung der Maßnahmen zugrunde? Ist die Implementierung von Diversity Beauftragten, Diversity Stabstellen oder Diversity Programmen eine Modeerscheinung, deren Ende bereits absehbar ist oder handelt es sich um ernstzunehmende emanzipatorische Politiken und Antidiskriminierungsmaßnahmen? Oder haben wir es eher mit einer klugen Managementstrategie zu tun, von der sich vor allem Unternehmen eine erhöhte Produktivität und verbesserte Marktpositionen erhoffen? Diese und weitere Fragen greifen die Beiträge in dem von *Maria Funder, Julia Grulich* und *Nina Hossain* herausgegebenen Handbuch auf, das sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis anschlussfähig sein will.

Das Handbuch möchte aber nicht nur dazu beitragen, das unübersichtlich gewordene Forschungsfeld zu Diversität zu systematisieren. Vielmehr zielt es auch darauf ab, die Diversitäts- und die Organisationsforschung stärker als bislang miteinander ins Gespräch zu bringen, indem in den Beiträgen jeweils Schnittstellen und gemeinsame Forschungsperspektiven aufgezeigt werden. Die Herausgeberinnen nehmen mit dem 2023 erschienenen und nahezu 600 Seiten umfassenden Handbuch auch einen Diskussionsfaden wieder auf, den Funder mit ihrem 2014 herausgegebenen Band „Gender Cage - Revisited“ angelegt hat und der darauf abzielte, Organisations- und Geschlechterforschung stärker miteinander zu verweben. Diese Perspektive soll mit dem neuen Handbuch um die Diversitätsforschung erweitert werden.

Das Handbuch ist in zwei Hauptkapitel aufgegliedert, die von einer informativen Einleitung des Herausgeberinnen-Teams und einem ausführlichen Nachwort von Funder gerahmt sind. Im ersten Schwerpunkt „Diversität und Organisationen – Reflexionen über das Mit- und Gegeneinander theoretischer Positionen“ werden ausgewählte Organisationstheorien aus Perspektive der Diversitätsforschung diskutiert, um auszuloten, welchen Beitrag sie etwa zu einem vertieften Verständnis der Debatte zu Diversity in Organisationen und der Einführung von Maßnahmen leisten können. Im zweiten Teil des Bandes werden empirische Forschungen zu „Diversity-Praxen“ in und von Organisationen in sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern vorgestellt. Vor diesem Hintergrund führt Funder im abschließenden Kapitel den aufgezeigten Gewinn von Forschungen an der Schnittstelle zwischen Organisations-, Geschlechter- und Diversitätsforschung zusammen und weist auf weiterführende Forschungshorizonte hin.

Den Auftakt zum ersten Hauptkapitel des Handbuches macht *Andrea D. Bührmann* mit dem sehr lesenswerten Artikel „Kritische Ontologie der Diversität: Skizze des Forschungsprogramms der reflexiven Diversitätsforschung“. Ein kurzer historischer Abriss verdeutlicht die unterschiedlichen Ausgangspunkte und Ausprägungen des Begriffs Diversität. Bührmann führt den Lesenden zunächst die ganze Komplexität des Forschungsfeldes zu Diversität anschaulich vor Augen, um anschließend entlang der in der Soziologie durchaus geläufigen Forschungsebenen von makro-national, meso-organisational und mikro-individuell eine hilfreiche und überzeugende Systematisierung der disparaten Forschungsfelder anzubieten. Darauf aufbauend stellt die Autorin die Umrisse eines eigenen Programms zur reflexiven Diversitätsforschung vor.

An den programmatischen Artikel von Bührmann schließen sich „diversitätsorientierte Sichtungen“ (22) sieben ausgewählter klassischer Organisationstheorien an. Die Auswahl ist insofern nicht beliebig, da sie das breite Spektrum an theoretischen Ansätzen abbildet, die für die Ausgangsfragestellung relevant sind. So finden sich neben eher handlungstheoretischen Zugängen etwa struktur- und systemtheoretische Ansätze. Dennoch bleibt die Auswahl lückenhaft. Dies schmälert die Qualität keineswegs: Angesichts des begrenzten Umfangs eines Handbuches muss nahezu zwangsläufig eine Auswahl stattfinden, die immer auch zu Auslassungen führt. Ein-

drucksvoll verdeutlicht die Zusammenschau der Beiträge, wie je nach theoretischer Perspektive andere Aspekte des Themenfeldes Diversität und Organisationen aufscheinen, sich immer neue und sehr vielversprechende Anschlussstellen zwischen der Diversitäts-, Geschlechter- und Organisationsforschung zeigen. So beschäftigen sich *Daniela Rastetter* und *Christiane Jüngling* aus einer mikropolitischen Perspektive mit der strategischen Ausnutzung von Aushandlungs- und Gestaltungsmacht von Akteur*innen bei der Ausgestaltung von Diversity Maßnahmen. Der Beitrag von *Hannah Mormann* und *Sylvia Wilz* nimmt das klassische Garbage Can Modell zum Ausgangspunkt, um sich der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Maßnahmen analytisch anzunähern. Diese Theorie nähert sich der Komplexität von Entscheidungsprozessen in Organisationen in der Weise an, dass sie Entscheidungssituationen als Mülleimer konzipiert, in denen „herumlungernde“ Probleme, Lösungen und Entscheider mehr oder weniger zufällig aufeinandertreffen. *Helga Eberherr* wiederum wählt einen machttheoretischen Zugriff auf das Themenfeld, *Grulich* und *Astrid Biele Mefebue* beziehen sich auf die Bourdieu'sche Praxistheorie, *Melanie Roski* greift eine neo-institutionalistische Perspektive auf, *Alexandra Scheele* diskutiert Diversity Maßnahmen aus einer feministischen und *Christine Weinbach* aus einer systemtheoretischen Perspektive.

Der zweite Hauptteil „Diversität in Organisationen – ein Blick in ausgewählte Felder“ richtet den Fokus auf empirische Forschungsarbeiten in so unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern wie der Automobil- und Gaming-Industrie, den Informations- und Kommunikationstechnologien, der Altenpflege und Sozialen Arbeit, dem Staat und den Parteien im Deutschen Bundestag, den Gewerkschaften, den Medien und dem Journalismus, den Hochschulen, Schulen und Kindertagesstätten, dem Militär, der Polizei und der Feuerwehr, dem organisierten Sport und den Kirchen. Dieser Teil des Handbuches ist eine bemerkenswert umfassende Zusammenstellung von empirischen Forschungsarbeiten, welche die sehr unterschiedlichen Praxen in und von Organisationen zu Tage fördern und die einen reichhaltigen Fundus für weitere Forschungsarbeiten anbieten. Leider konzentriert sich diese Bestandsaufnahme vorwiegend auf den deutschsprachigen Raum. Dieser Begrenzung der Erkenntnisse sind sich die Herausgeberinnen durchaus bewusst, sie benennen sie in der Einleitung zum Handbuch selbst. Es wäre sicherlich erkenntnisgewinnend einen weiteren Band anzuschließen, der eine internationale Perspektive ins Zentrum rückt.

Literatur

Funder, Maria (Hg.), 2014: Gender Cage Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden.

Maria Funder, Julia Grulich, Nina Hossain (Hg.), 2023: Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Wirtschaft. Baden-Baden: Nomos. 596 S., ISBN 978-3-8487-9005-0 (print). ISBN 978-3-7489-3468-4 (ePDF)