
Migrationsgesellschaften

Reihe herausgegeben vom

Vorstand des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS),
Osnabrück, Deutschland

Migrationsgesellschaften widmen den mit räumlichen Bewegungen einhergehenden Prozessen und Phänomenen besondere Aufmerksamkeit. Fortwährend werden in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern migrationsbezogene Debatten und Auseinandersetzungen geführt, Veränderungen vorgenommen, bejaht oder abgelehnt sowie spezifische Sichtbarkeiten und Unsichtbarkeiten erzeugt. Zahlreiche und unterschiedlich machtvolle Akteure handeln die Bedingungen, Formen und Folgen von Migration alltäglich aus.

In welchen Konstellationen und mit welchen Konsequenzen diese komplexen Prozesse ablaufen, gilt es zu erforschen. Die vom Vorstand des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück herausgegebene Schriftenreihe ›Migrationsgesellschaften‹ bietet eine fachübergreifende Plattform, um neue Ergebnisse und Erkenntnisse der Grundlagenforschung über die (Re-)Produktion von Vorstellungen, Annahmen und Deutungsweisen von und über Migration zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen.

Reihe herausgegeben vom

Vorstand des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS)
der Universität Osnabrück

Weitere Bände in der Reihe <http://www.springer.com/series/13444>

Christine Lang

Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen

Wandel und Beharrung
von Organisationen in der
Migrationsgesellschaft

 Springer VS

Vorwort

Diese Arbeit wäre nicht entstanden ohne die Unterstützung vieler Personen, denen ich an dieser Stelle herzlich danken möchte. Mein Dank gilt zuallererst Prof. Dr. Andreas Pott für das große Interesse und Engagement, mit dem er die Arbeit von den ersten Überlegungen an gefördert und betreut hat, für die theoretische Horizonterweiterung, die vielen anregenden Diskussionen und die persönliche Bestärkung. Besonders bedanken möchte ich mich auch bei Prof. Dr. Kyoko Shinozaki, die so engagiert die Mitbetreuung übernommen hat und mir mit hilfreichen Anregungen und Ratschlägen zur Seite stand.

Großen Dank schulde ich außerdem meinen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern in Berlin für die Zeit, die sie sich für meine Fragen genommen haben, für ihr Interesse, ihre Offenheit und Auskunftsbereitschaft.

Ich möchte mich auch bei allen Mitgliedern des Graduiertenkollegs ‚Die Produktion von Migration‘ am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück bedanken – für die produktiven ‚Produktions‘-Diskussionen und die kritischen Fragen, die viel zum Gelingen der Arbeit beigetragen haben. Der Universität Osnabrück danke ich dafür, dass sie durch ihre großzügige Förderung das Graduiertenkolleg und mein Stipendium möglich gemacht hat. Außerdem danke ich all den Kolleginnen und Diskussionspartnern, die den Entstehungsprozess meiner Arbeit unterstützt haben, insbesondere Christina Boswell, die meinen Aufenthalt an der University of Edinburgh gefördert und zur Schärfung meines organisationssoziologischen Blicks beigetragen hat, Maren Wilmes für den hilfreichen Austausch über die Eigenheiten der systemtheoretischen Organisationssoziologie und Jens Schneider für viele gute Ideen und die äußerst nette Bürogemeinschaft. Bei den Kolleginnen und Kollegen des IMIS möchte ich mich für die sehr positive, intellektuell stimulierende und offene Arbeits- und Diskussionsatmosphäre in den letzten Jahren bedanken.

Ich habe diese Zeit sehr genossen und außerordentlich viel gelernt. Dem IMIS-Vorstand danke ich für die Aufnahme meiner Dissertation in die Reihe 'Migrationsgesellschaften' und Jutta Tiemeyer für die Hilfe beim Fertigstellen des Manuskripts. Außerdem danke ich dem internationalen ‚Pathways to Success-ELITES‘-Team für interessante Diskussionen über die Werdegänge der ‚second generation‘, die mir ermöglicht haben, mein Thema zu konkretisieren, und vor allem Ali Konyali für unsere Gespräche über die (Un-)Möglichkeit, im ‚Feld‘ nicht die Kategorien zu reproduzieren, die man doch eigentlich dekonstruieren möchte. Ein Dank geht auch an die Kolleginnen und Kollegen am Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften in Göttingen für den inspirierenden Austausch über das Thema.

Ganz wesentlich haben schließlich meine Familie und meine Freunde dazu beigetragen, dass ich die Arbeit schreiben und vollenden konnte. Vor allem danke ich meinen Eltern, Ulrike und Friedrich Lang dafür, dass sie mein Studium und meine Promotionszeit unterstützt haben und darauf vertraut haben, dass ich die Arbeit zum Abschluss bringen werde, meinem Vater außerdem für das gründliche Korrekturlesen. Meinem Bruder, Andreas Lang, danke ich für technische (Not-) Hilfen und Lisa Quaas für die Kameradschaft in der Berliner Staatsbibliothek. Nicht zuletzt möchte ich mich bei Patrick Tomczak bedanken für das beständige Motivieren, die kritische Lektüre, den Blick für die großen Linien und die Wegbegleitung. Ihm ist die Arbeit gewidmet.

Göttingen
im Februar 2019

Christine Lang

Inhaltsverzeichnis

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

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

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

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

Abbildungsverzeichnis

Abb. 5.1	Werbeflyer von ‚Berlin braucht Dich!‘ (BQN Berlin)	135
Abb. 9.1	Ausschnitt eines Werbeclips von Verwaltung C (YouTube, Screenshot)	305