

Strömungen in der Diversitätsforschung

Fragestellungen, Dimensionen und Forschungsperspektiven.

Von Andrea D. Bührmann

Abstract In dem Überblicksbeitrag werden das positivistisch-funktionalistische, das kritisch-emanzipative und das reflexive Forschungsprogramm als aktuell wichtige Strömungen im Feld der sozial- und kulturwissenschaftlichen Diversitätsforschung rekonstruiert. Diese Strömungen unterscheiden sich jeweils nicht nur, aber vor allem in Bezug auf ihre zentralen Forschungsinteressen, ihr Diversitätsverständnis sowie die sich daraus ergebenden Forschungsfragen. Die Konturen der genannten Forschungsprogramme werden im Beitrag entsprechend dieser Aspekte und mit Blick auf die Verhältnisbestimmungen von Körper, Identität und Selbst vorgestellt. Im Fazit werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede nochmals diskutiert und weitere mögliche Forschungsperspektiven identifiziert.

Prof. Dr. Andrea D.
Bührmann, M.A.,
ist Direktorin
des Instituts für
Diversitätsforschung
in der Sozial-
wissenschaftlichen
Fakultät an
der Universität
Göttingen. Sie ist
Mitherausgeber:in
der Zeitschrift für
Diversitätsforschung
und -management.

In der aktuellen Diskussion über Körper, Identität und Selbst tauchen in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Diversitätsforschung unterschiedliche Verhältnisbestimmungen auf. Diese Unterschiede können auf verschiedene Strömungen der Diversitätsforschung zurückgeführt werden, die nämlich je nach dominantem Diversitätsverständnis verschiedene Forschungsinteressen bzw. -fragen auch in Bezug auf die Aspekte Körper, Identität und Selbst verfolgen. Zur Klärung dessen werden im Folgenden zunächst die drei wichtigsten Strömungen im Feld der sozialwissenschaftlichen Diversitätsforschung – nämlich das positivistisch-funktionalistische, das kritisch-emanzipative und das reflexive Forschungsprogramm – vorgestellt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Organisationsforschung, da sich hier die Programme zunächst prototypisch formierten.

Typologie verschiedener Forschungsprogramme im Feld der Diversitätsforschung

Im Folgenden werden die Konturen verschiedener aktuell wichtiger Forschungsprogramme im Feld der Diversitätsforschung vorgestellt. Dabei wird eine entsprechende Typologie konzeptualisiert. Diese Typologie arbeitet – wie im Grunde alle Typologien – selbstverständlich mit Übertreibungen und auch Vereinfachungen. Folglich handelt es sich im Sinne Max Webers (1904) um idealtypische Unterscheidungen. Nicht zuletzt deshalb ist es wichtig zu bedenken, dass Typisierungen immer aus einer bestimmten Perspektive heraus re/konstruiert werden. Sie sind aber nicht „bloß“ subjektiv, sondern sollten im Sinne eines post-fundamentalistischen Denkens „gut“ begründet sein, insofern diese Begründungen offengelegt und daraufhin befragt werden können, weshalb sie für wen und in welchem Falle als „gut“ begründet gelten können. „Gute“ Begründungen sind also immer auch nachvollziehbar und mithin vernünftig; sie bleiben indes provisorisch und stehen stets zur Disposition.

Das positivistisch-funktionalistische Forschungsprogramm:

Das positivistisch-funktionalistische Forschungsprogramm formierte sich in den USA der 1980er Jahre. Als Reaktion auf einen prognostizierten Fachkräftemangel in der sogenannten Workforce-2000 Studie (vgl. Johnston/Parker 1987), aber auch das Zurückdrängen der *affirmative action* entwickelten vor allem People of Color Konzepte für einen produktiven Umgang mit Diversität in Organisationen (vgl. Kelly/Dobbin 1998). Vielfach ist davon ausgegangen worden, dass Vielfalt positiv gegeben ist. Dabei wird Diversität als Zusammenwirken unterschiedlicher Dimensionen verstanden, die wiederum als Strukturkategorien aufgefasst werden.

Oft wird dabei zwischen nicht veränderbaren und (eher) veränderbaren Dimensionen von Diversität unterschieden. Lee Gardenswartz und Anita Rowe (vgl. 1998; 2008) haben diese Unterscheidung für ihre Diversity Management-Trainings aufgegriffen und weiterentwickelt.

In ihrem – sehr weit verbreiteten und vielfach modifizierten – *Four-Layer-Modell* (vgl. Abb. 1) steht ein gegebenes Selbst im Sinne einer Persönlichkeit im Zentrum, die sich laut Gardenswartz und Rowe aus verschiedenen Eigenschaften zusammensetzt. Dabei unterscheiden sie zum einen nicht veränderbare interne Dimensionen. Diese zweite Schicht umfasst körperliche Merkmale und Charaktereigenschaften:

„aspects of ourselves over which we have little control. Our gender, age, sexual orientation, race, ethnicity, and physical ability are for the most part not choices, yet they influence our treatment in organizations, the roles we play in life, and the expectations of us, both our own and others“ (Gardenswartz/Rowe 2008, S. 36).

Dagegen halten sie die sogenannten externen Dimensionen, wie Religionszugehörigkeit, Familienstand, Ausbildung etc., für grundsätzlich veränderbar. Denn sie gelten als Ergebnisse von Erfahrungen und Entscheidungen (vgl. Gardenswartz/Rowe 2008, S. 36). Die sogenannten organisationalen Dimensionen umfassen die äußerste Schicht. Hier geht es um die spezifischen Arbeitstätigkeiten, den Arbeitsort, aber auch z.B. die Gewerk-

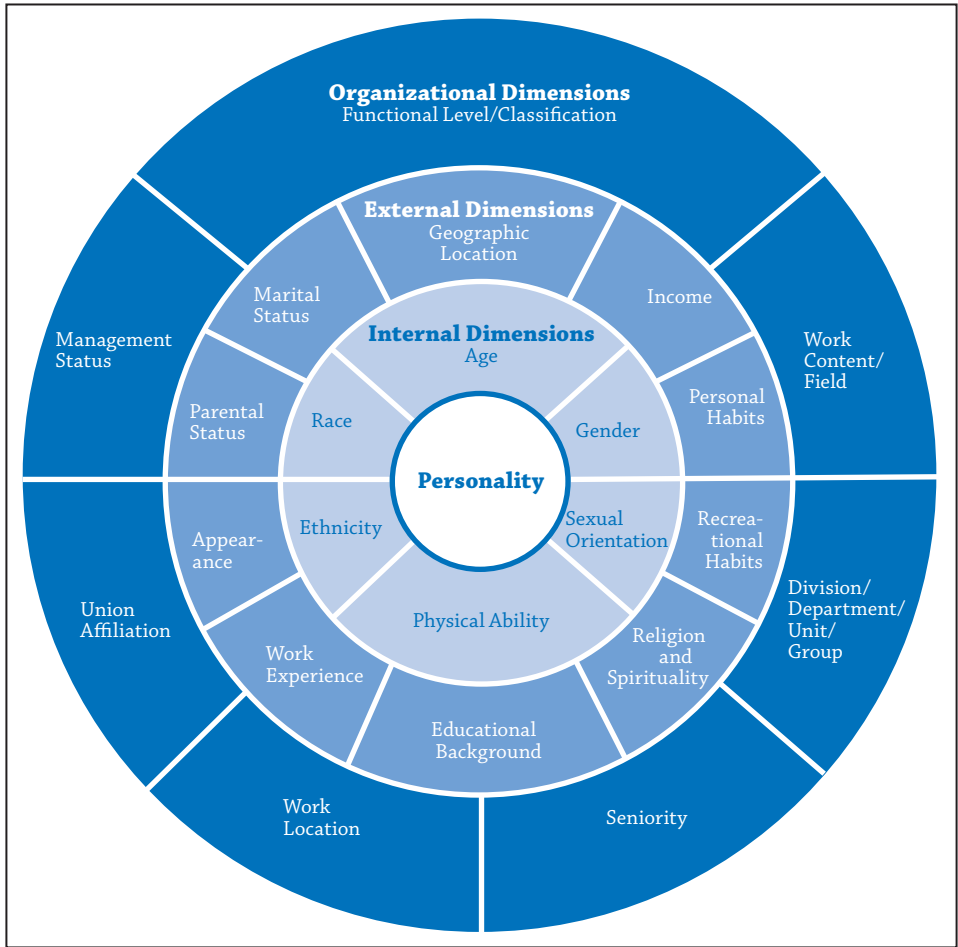


Abb.1: „Four Layers of Diversity“ aus: Gardenswartz/Rowe 2008, S. 37

schaftszugehörigkeit. Während im Four-Layer-Modell strikt zwischen nicht veränderbaren und eher veränderbaren Dimensionen der Vielfalt unterschieden wird, unterscheiden andere zwischen sichtbaren (observable) und weniger sichtbaren (non observable) Dimensionen der Vielfalt (vgl. etwa Milliken/Martins 1996). Zu den sichtbaren Dimensionen werden demographische Dimensionen, wie z. B. Alter, Geschlechtszugehörigkeit sowie Familienstand, aber auch ethnische wie soziale Herkunft, Bildungsstand und körperliche Verfassung/Beeinträchtigung gezählt. Als eher nicht sichtbare Dimensionen der Vielfalt werden z. B. Religionszugehörigkeit bzw. Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Lebensweisen, aber auch Bildungsziele und Lernstile betrachtet. Darüber hinaus werden organisationale Dimensionen wie z. B. Studienform, Hochschultyp und Lerntyp einbezogen. Dagegen spielt die Unterstellung eines wie auch immer gearteten Persönlichkeitskerns in dieser Unterscheidungslogik keine Rolle.

Ein zentrales Forschungsinteresse des Forschungsprogramms ist, die Funktionalität von Diversität in Organisationen, vor allem Unternehmen zu bestimmen.

In einem solchen positivistischen Diversitätsverständnis wird Diversität oftmals als spezifische Konfiguration mehrerer personenbezogener Eigenschaften verstanden, die als vermeintlich objektiv gegebene Tatsache empirisch zu erforschen ist. So gelten die körperliche Geschlechtszugehörigkeit als entweder männlich oder weiblich und eine damit eng verbundene Geschlechtsidentität als gegeben und kaum veränderbar. Zugleich gilt Persönlichkeit als gesetzt und Bildungsprozesse werden als Entfaltung eines Selbst, das auch wiederum im Kern gegeben ist, interpretiert.

Ein zentrales Forschungsinteresse dieses Forschungsprogrammes ist, die Funktionalität von Diversität in Organisationen, vor allem Unternehmen zu bestimmen. Dabei geht es oft z. B. darum, die Aus-/Wirkungen divers zusammengesetzter Arbeitsteams für den Unternehmenserfolg zu untersuchen. Zur Erforschung dieser oder ähnlicher Fragestellungen kommen meist quantitative Methodiken zur Anwendung. Dabei wird häufig auf Überlegungen der neoklassischen Humankapitaltheorie und/oder der sozialpsychologischen Identitätsbildung recurriert: Die Kompetenzen von Organisationsmitgliedern – zumeist handelt es sich um Unternehmen – werden als zentrale Ressourcen für den Erfolg einer Organisation verstanden. Mit Blick darauf hält man dann beispielsweise die ‚richtige‘ Zusammensetzung von Teams für wichtig. Adressiert werden bei

solcherlei Überlegungen indes vor allen Dingen die markierten Seiten der Unterscheidung: also etwa Frauen, black oder people of color oder auch Menschen mit Behinderung und chronisch Kranke. Dabei werden den Mitgliedern der so markierten Gruppen meist bestimmte körperliche oder psychische (Charakter-)Eigenschaften zugeschrieben, die oftmals Stereotypisierungen implizieren. In dieser Weise – so wird unterstellt – könnten dann (noch) effizienter ökonomische Gewinne generiert werden. Alle Dimensionen von Diversität erscheinen zunächst als gleich wichtig, als besonders wichtig gelten jedoch vor allem diejenigen Dimensionen, die in entsprechenden Antidiskriminierungsgesetzgebungen genannt werden (vgl. dazu etwa Bendl/Hannapi-Egger/Hofmann 2012, S. 11).

Das kritisch-emanzipative Forschungsprogramm:

In den 1990er Jahren tauchte dann ein kritisch-emanzipatives Forschungsprogramm auf, das sich explizit gegen ein positivistisches Verständnis von Diversität wendet und stattdessen

Soziale Zugehörigkeiten, aber eben auch körperliche und psychische (Charakter-)Eigenschaften werden im Grunde als kontingent betrachtet.

davon ausgeht, dass Diversität und ihre Dimensionen gesellschaftlich erst hergestellt werden (vgl. dazu Bührmann 2020b). Das „Unterschiede machen“ wird als eine andauernde soziale Praxis verstanden. Dies beinhaltet auch eine Kritik an der Gegebenheit

von Körperlichkeit, Identität und spezifischen Selbstverhältnissen. Dabei steht als normativer Fluchtpunkt ein selbstbewusstes Selbst im Fokus, das indes nur allzu oft durch gesellschaftliche Machtverhältnisse an einer „freien“ Selbstbestimmung gehindert zu werden drohe. In ihren ethnomethodologischen Studien demonstrieren etwa Candace West und Sarah Fenstermaker (2002) wie „race“, „gender“, „social class“ und auch andere „Eigenschaften“ zwar objektiv, allgemein und gegeben – also positiv gegeben – erscheinen, aber dennoch als Ergebnisse eines komplexen Zusammenspiels unterschiedlicher wechselseitiger Praktiken zwischen verschiedenen Akteur:innen verstanden werden können. Kurz: Soziale Zugehörigkeiten, aber eben auch körperliche und psychische (Charakter-)Eigenschaften werden im Grunde als kontingent betrachtet.

Im Zuge dieser Aufweichung der strikten Grenzen zwischen den unterschiedlichen Ausprägungen bestimmter Dimensionen von Diversität ist auch immer deutlicher geworden, dass Diversitätsdimensionen immer relational zu betrachten sind. In dieser Perspektive definieren David A. Harrison und Hock-Peng

Sin (2006, S. 196) Diversität als „collective amount of differences among members within a social unit“. Damit wenden sie sich gegen die verbreitete Praxis, dass nur Personen in markierten wie marginalisierten Positionen also z. B. Frauen, Schwule und Lesben, People of Color oder auch Menschen mit Behinderung als divers bezeichnet werden. Vielmehr sollen solchermaßen diskriminierte Personengruppen ins Verhältnis zu nicht diskriminierten und mithin oftmals privilegierten Personengruppen gesetzt werden. Dabei ist auch das intersektionale Zusammenspiel verschiedener Dimensionen von Vielfalt diskutiert worden. Konzipiert in den Black Feminist Studies, um Diskriminierungserfahrungen schwarzer Frauen besser zu verstehen (vgl. für einen Überblick Bührmann 2020a), dient das Konzept Intersektionalität im Feld der Diversitätsforschung dazu, nicht länger Zugehörigkeiten zu vereindeutigen, d. h. zu identifizieren, sondern in ihrem Aufeinander (ein-)wirken zu verstehen (vgl. etwa Holvino 2010).

Soziale Ungleichheitsverhältnisse und die damit verbundenen Machtverhältnisse bilden wichtige Bezugspunkte kritisch-emanzipativer Ansätze.

Ein wesentliches Forschungsinteresse des kritisch-emanzipativen Forschungsprogrammes ist es, mögliche emanzipative Aus-/Wirkungen einer expliziten Bearbeitung von Vielfalt in unterschiedlichen Diversitätsstrategien zu erforschen. Den normativen Fluchtpunkt dieser Forschungsanstrengungen bildet hier nicht die Generierung ökonomischer Gewinne, sondern das Befördern eines Mehr an Chancengleichheit. Ein typisches Forschungsziel bildet etwa zu erkunden, ob und wenn wie bestimmte soziale Gruppen diskriminiert bzw. privilegiert werden und wie dies verändert werden könnte. Eine wichtige Fragestellung lautet dabei etwa – auch im Rahmen der vergleichenden Diversitätsforschung –, inwiefern bestimmte Strategien der Bearbeitung von Diversität dazu beitragen könnten, die bestehenden hierarchischen Machtverhältnisse in bestimmten Kontexten zu reproduzieren. Oftmals kommen – sofern es sich denn um empirische Studien handelt – qualitative Forschungsmethoden zum Einsatz. Als Hintergrundtheorien fungieren häufig implizit, oft aber auch explizit Erkenntnisse der Intersektionalitätsforschung sowie poststrukturalistische und postkoloniale Ansätze, aber auch auf die Diskurs- und Institutionentheorie wird rekuriert (vgl. etwa Kaufmann 2015).

Soziale Ungleichheitsverhältnisse und die damit verbundenen Machtverhältnisse bilden wichtige Bezugspunkte kritisch-emanzipativer Ansätze. Dabei stehen weniger die Eigenschaften einzelner und deren möglichst gutes Zusammenwirken im

In der reflexiven Diversitätsforschung wird das Forschen selbst als performative Forschungspraxis verstanden.

Fokus. Vielmehr werden stereotypisierende wie identifizierende Perspektiven auf diese kritisch hinterfragt (vgl. auch etwa Proudford/Nkomo 2006; Zanoni et al. 2010). Ins Zentrum des Interesses rücken so gesellschaftliche und organisationale Strukturen bzw. Prozesse und deren Formierung und Transformierung. Das normative Ziel dieses Forschungsprogrammes ist es, ein Mehr an Chancengleichheit bzw. gesellschaftlicher Teilhabe zu ermöglichen. Auch aus diesem Grunde scheint weniger die *richtige*, weil effektivere Zusammensetzung eines Teams als relevant, denn die *angemessene*, weil z. B. *repräsentativere* Zusammensetzung der Organisationsmitglieder und -angehörigen auf den verschiedenen Karrierestufen.

Das reflexive Forschungsprogramm:

Im Rahmen einer zweiten Welle der Kritik (vgl. Metcalfe/Woodhams 2012, S. 278) stellen Patrizia Zanoni und andere (2010, S. 19) die Einsichten der kritisch-emanzipativen Diversitätsforschung auf den Prüfstand und votieren für eine performative Wende auch in der Diversitätsforschung: Sie fordern ein Mehr an „performative critical diversity studies“. Diese sollten den Schwerpunkt „on examining and developing practices and interventions reflecting an affirmative, engaged and pragmatic ethos on diversity“ (ebd.) legen.

In der reflexiven Diversitätsforschung wird dieser Gedankengang aufgegriffen und das Forschen selbst als performative Forschungspraxis verstanden.¹ In einem (selbst-)reflexiven Sinne wird Forschung selbst zum Forschungsgegenstand. Besonders relevant erscheint dabei die Frage, wie Forscher:innen mit den methodischen Problemen der Produktion, Reproduktion und Reflexion von Dimensionen bzw. Kategorien von Diversität umgehen, die sie beobachten. Dabei geht es also nicht nur um das Was, sondern auch um das Wie der Forschung. Über die Überlegungen von Mats Alvesson, Cynthia Hardy und Bill Harley (2008) hinausgehend interessiert sich die reflexive Diversitätsforschung indes nicht nur für reflexive Praktiken, die auf Texte zielen oder darauf basieren, sondern sie interessiert sich auch für nicht-diskursive Praktiken und ihre möglichen

1 Diese Überlegungen habe ich an anderer Stelle (vgl. Bührmann 2020b) vertieft entfaltet.

materialen Auswirkungen. In diesem Sinne versteht sich die reflexive Diversitätsforschung als ein Forschungsprogramm, das das (eigene) Forschen über Diversität selbst als in einem sozialen Feld positionierte und eingebettete Praxis begreift (vgl. in dieser Perspektive auch Lykes 1997) und seine möglichen materialen Aus-/Wirkungen systematisch reflektiert. Dabei nimmt die reflexive Diversitätsforschung ausgehend von post-strukturalistischen Theorien Impulse des positivistisch-funktionalistischen Forschungsprogramms, insbesondere aber zentrale machtkritische Überlegungen des konstruktivistisch-emanzipativ orientierten Forschungsprogramms auf, entwickelt diese weiter und reflektiert darüber hinaus systematisch insbesondere das eigene Forschen als performative Praxis.

In der reflexiven Diversitätsforschung werden Diversitätsdimensionen sowohl als Prozess- als auch als Strukturkategorien verstanden.

Die reflexive Diversitätsforschung begreift insofern Diversität und ihre Dimensionen als Dinge, die gesellschaftlich zwar konstruiert worden sind, aber eben auch als Konstrukte wirklich, da wirksam sein können. Diversitätsdimensionen werden also sowohl als Prozess- als auch als Strukturkategorien verstanden. Es wird davon ausgegangen, dass bestimmte körperliche Merkmale wie psychische Eigenschaften wirklich sein könnten. Ihre Wirklichkeit wird indes immer wieder erst über unterschiedliche Praktiken hergestellt und oftmals scheinbar stillgestellt. Dies bedeutet auch, dass das Verhältnis zwischen Körper, Identität und Selbst als grundsätzlich historisch kontingent begriffen wird.

Ausgehend von diesen Überlegungen geht es beim reflexiven Diversitätsverständnis darum, sowohl die empirisch-praktischen Differenzierungsprozesse zu erforschen, als auch das so Gewordene als – wenn man so will – positive Daten zu erforschen. Dabei wird Diversität als Effekt verschiedener Unterscheidungspraxen verstanden. Damit werden der Begriff Diversität und seine unterschiedlichen Verständnisse und die damit korrespondierenden Unterscheidungslogiken, aber auch der Kampf dagegen selbst zum Gegenstand von Forschungsbemühungen. Im Konkreten bedeutet dies, dass Unterschiede vorhanden sind und Diversität problematisiert und kritisiert sowie selbst zum Forschungsgegenstand gemacht wird. Dabei interessiert man sich insbesondere für die Unterscheidungslogiken und ihre Begründungen. Mit Blick darauf lassen sich z. B. gegenwärtig zwei unterschiedliche Leitunterscheidungen für die Dimensionen der Diversität konstatieren:

- ▶ Unterscheidungen, die aufgrund einer den Dimensionen der Vielfalt zugeschriebenen Natur, verschiedene Dimensionen der Vielfalt unterscheiden und
- ▶ Unterscheidungen, die aufgrund einer den Dimensionen zugeschriebenen Relevanz unterscheiden.

Interessant ist aber auch, dass mit Blick auf diese unterschiedlichen Dimensionen der Vielfalt verschiedene Dimensionierungen angenommen werden, die sich auch noch im Laufe der Zeit in ihren Ausprägungen verändern. Hier ist seit einiger Zeit eine zunehmende Diversifizierung innerhalb der Dimensionen der Diversität festzustellen. So hat man in Deutschland vor einigen Jahren in Bezug auf die Dimension Alter auch das so genannte „junge Alter“ und das „alte Alter“ eingeführt. Und auch in der Geschlechterforschung wird nicht nur immer deutlicher, dass keine strikten Grenzen zwischen Geschlechtern bestehen, sondern eher von flexiblen Grenzziehungen auszugehen ist. Kurz: Selbst im Feld der Forschung über Diversität ist ein diskursiver Trend zur Diversifizierung festzustellen – und zwar sowohl mit Blick auf eine Diversifizierung der thematisierten Dimensionen der Vielfalt als auch eine Diversifizierung in Bezug auf die Ausprägungen der Dimensionen von Vielfalt.

Diversität kann in einer reflexiven Perspektive als eine relationale Verhältnisbestimmung zwischen Ausprägungen, Dimensionen und einer bestimmten Formierung dieser Verhältnisse und seiner wirklichen, weil wirksamen Folgen verstanden werden. Dieses Verständnis von Diversität stellt also keine qualitative Wesensbestimmung dar, vielmehr reflektiert es die empirisch-konkreten in unterschiedlichen Diskursen aufgetauchten Aussageereignisse zum Thema Diversität. Welche Auswirkungen jedoch welche dispositiven Konstellationen von Diversität haben, dies gilt es indes erst zu untersuchen. Eine typische Forschungsfrage ist es deshalb zu erforschen, weshalb welche Dimensionen von Diversität von wem als relevant betrachtet werden und ob und inwiefern diese intersektional verflochten sind. Was genau unter Diversität verstanden wird, wie darüber von wem geforscht wird und welche möglichen intendierten oder nicht-intendierten (Neben-)Effekte dies haben könnte, sind weitere wichtige Fragen.

Fazit

In den letzten Jahren haben sich im Feld der sozial- und kulturwissenschaftlichen Diversitätsforschung verschiedene For-

schungsprogramme formiert. Gemeinsam ist Ihnen, dass sie sich mehr oder weniger intensiv mit der Formierung und Transformierung des Phänomens sozialer Diversität auseinandersetzen und meistens auf der sogenannten organisationalen Meso-Ebene ansetzen. Sie unterscheiden sich jeweils in Bezug auf ihre zentralen Forschungsinteressen, ihr Diversitätsverständnis sowie den sich daraus ergebenden Forschungsfragen.

In der Tabelle 1 werden nochmals die verschiedenen Forschungsprogramme bzw. Strömungen inklusive ihrer je idealtypischen Charakteristika aufgelistet:

	Zentrales Forschungsinteresse	Dominantes Diversitätsverständnis	Zentrale Forschungsfrage
<i>Positivistisch-funktionalistisches Forschungsprogramm</i>	Bestimmung der Funktionalität von Diversität in Organisationen	Diversität und ihre Dimensionen sind positiv gegeben	Wie kann ein Mehr an ökonomischer Effizienz erreicht werden?
<i>Kritisch-emanzipatives Forschungsprogramm</i>	Stärkung des emanzipativen Potentials in Organisationen	Diversität und ihre Dimensionen sind gesellschaftlich hervorgebracht	Wie kann ein Mehr an Chancengleichheit erreicht werden?
<i>Reflexives Forschungsprogramm</i>	Bestimmung der Konfigurationen von Diversität und Praktiken ihrer Erforschung	Diversität und ihre Dimensionen sind wirklich, da wirksam	Wie kann Diversität erforscht werden und welche Aus-/Wirkungen impliziert dies?

Mit Blick auf das Verhältnis von Körper, Identität, Selbst zeigt sich nicht nur, dass unterschiedliche Diversitätsverständnisse in den verschiedenen Strömungen der Diversitätsforschung diskutiert werden, sondern auch, dass je nach Verständnis die Frage nach dem Verhältnis zwischen Körper, Identität und Selbst anders gestellt und beantwortet werden wird.

Betrachteten positivistisch-funktionalistisch orientierte Studien Körper, Identität und Selbst genauso wie das Verhältnis zwischen ihnen als gegeben und interessierten sich dafür welche Körper, Identitäten und Selbst *gut* zusammenwirkten, fragten kritisch-emanzipativ inspirierte Studien nach der intersektionalen Herstellung von Körper, Identität und Selbst und deren Vermittlungen. Darüber hinausgehend fragten Studien, die sich am reflexiven Forschungsprogramm orientieren, z. B. ob und wenn welche Rolle Artikulationen von Körpern, Identitäten und Selbst in Bezug auf diverse Konfigurationen beinhalten könnten.

Tabelle 1: Idealtypischer Vergleich aktueller Forschungsprogramme bzw. Strömungen in der Diversitätsforschung.

Literatur

- Alvesson, Mats/Hardy, Cynthia/Bill Harley (2008): *Reflecting on Reflexivity. Reflexive Textual Practices in Organization and Management Theory*. In: *Journal of Management Studies*, 45. Jg., H. 3, S. 480-501, DOI: 10.1111/j.1467-6486.2007.00765.x.
- Bendl, Regine/Edeltraud Hannapi-Egger/Roswitha Hofmann (2012): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien.
- Bührmann, Andrea D. (2020a): *Wechselnde Verhältnisbestimmungen und ernsthafte Annäherungsversuche: Grundsätzliche Überlegungen zum ambivalenten Verhältnis von Diversität- und Intersektionalitätsforschung*. In: Biele Mefebue, Astrid/Bührmann Andrea D./Grenz, Sabine (Hg.): *Handbuch Intersektionalitätsforschung*, Wiesbaden, DOI: 10.1007/978-3-658-26613-4.
- Bührmann, Andrea D. (2020b): *Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels*. Opladen/Toronto.
- Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (1998): *Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide*. Mc Graw Hill Garden.
- Gardenswartz, Lee/Rowe Anita (2008): *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*. Alexandria, VA.
- Harrison, Davis A./Hock-Peng Sin (2006): *What is diversity and how should it be measured?* In: Konrad, Alison. M./Prasad, Pushkala/Pingle, Judith K. (Hg.): *Handbook of Workplace Diversity*, London, S. 191-216.
- Holvino, Evangelina (2010): *Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class*. In: *Organization Studies, Gender, Work and Organization*, 17. Jg., H. 3, S. 248-277, DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00400.x.
- Johnston, William B./Parker, Arnold E. (1987): *Workforce 2000: Work and Workers for the 21st Century*. Indianapolis.
- Kaufmann, Margit E. (2015): *Diversity nicht ohne Intersektionalität*. In: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hg.): *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*, Wiesbaden, S. 819-837.
- Kelly, Erin/Dobbin, Frank (1998): *How Affirmative Action became Diversity Management: Employer Response to Antidiscrimination Law, 1961 – 1996*. In: *American Behavioral Scientist*, 41., Jg. H. 7, S. 960-984.
- Lykes, M. Brinton (1997): *Dialogue with Guatemalan Indian women: Critical Perspectives on Constructing Collaborative Research*. In: Gergen, Mary M./Davies, Sara N. (Hg.): *Toward a New Psychology of Gender: A Reader*. New York, S. 49-64.
- Metcalf, Beverly D./Woodhams, Carol (2012): *Introduction: New Directions in Gender, Diversity and Organization Theorizing – Re-imagining Feminist Post-colonialism, Transnationalism and Geographies of Power*. In: *International Journal of Management Reviews*, 14. Jg., H. 2, S. 123-140, DOI: 10.1111/j.1468-2370.2012.00336.x.
- Milliken, Frances/Martins, Luis (1996): *Searching for Common Threads: Un-*

- derstanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. In: Academy of Management Review, 21. Jg., H. 2, S. 402-433, DOI: 10.5465/amr.1996.9605060217.*
- Proudford, Karen L./Nkomo, Stella (2006): *Race and Ethnicity in Organizations. In: Konrad, Alison M./Prasad, Pushkala/Pringle, Judith (Hg.): Handbook of Workplace Diversity. London, S. 323-344.*
- Weber, Max (1904): *Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 19. Jg., H. 1, S. 22-87.*
- West, Candance/Fenstermaker, Sarah (2002): *'Doing Differences'. In: Fenstermaker, Sarah/West, Candace (Hg.): Doing gender, doing differences. New York/London, S. 55-80.*
- Zanoni, Patrizia et al.(2010): *Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference through Critical Perspectives. In: Organization, 17. Jg., H. 1, S. 9-29, DOI: 10.1177/1350508409350344.*