

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Beschäftigung von Einwanderern und ihren Nachkommen in städtischen Verwaltungen: Annäherungen an den Untersuchungsgegenstand</b> .....	<b>11</b>
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
<b>3</b>	<b>Die Ko-Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen – eine organisationssoziologische Konzeption</b> .....	<b>35</b>
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

VII

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
<b>4</b>	<b>Empirische Vorgehensweise und Methoden . . . . .</b>	<b>99</b>
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
<b>5</b>	<b>‚Mehr Migranten in den öffentlichen Dienst!‘: Genese und Wandel eines politischen Problems in Berlin . . . . .</b>	<b>115</b>
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

<b>6</b>	<b>Die Auswahl von Auszubildenden in Berliner Verwaltungen</b> .....	149
6.1	Die Erstausswahl: 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
<b>7</b>	<b>Verwaltung A: Kontinuität etablierter Rekrutierungsrountinen</b> .....	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
<b>8</b>	<b>Verwaltung B: Temporärer Wandel der Einstellungspraxis</b> .....	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
<b>9</b>	<b>Verwaltung C: Normalisierung der Einstellung –</b>	
	<b>Normalität von Diversität?</b> . . . . .	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
<b>10</b>	<b>Fazit: Organisationaler Wandel in der städtischen</b>	
	<b>Migrationsgesellschaft</b> . . . . .	323
	<b>Anhang</b> . . . . .	341
	<b>Literatur</b> . . . . .	349