Sabine Lederle*

Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen: Eine neoinstitutionalistische Perspektive**

Warum und wie Diversity Management Eingang in deutsche Organisationen fand, wird vor dem theoretischen Hintergrund des organisationssoziologischen Neoinstitutionalismus analysiert. Dazu werden qualitative Interviews mit Diversity-Beauftragten mittels einer wissenssoziologischen Diskursanalyse ausgewertet, um nachzuzeichnen, wie organisationale Akteure die Ursachen für die Einführung von Diversity Management (re-)konstruieren. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die Institutionalisierung von Diversity Management weniger Ergebnis von Effizienzüberlegungen, als vielmehr der Versuch ist, Konformität mit in Umwelten institutionalisierten Regeln und Erwartungen zu zeigen, um Legitimität zugeschrieben zu bekommen.

The Emergence of Diversity Management in German Organizations: A Neoinstitutionalist Perspective

The paper aims to explore why and how diversity management has become a topic for German organizations. Hence using neo-institutionalism as a theoretical background, the adoption of diversity management is seen as an institutionalization process. A sociology of knowledge approach to discourse based on a qualitative theory-driven content analysis of interviews with corporate diversity experts is used to examine the way organizational actors (re-)construct the reasons for implementing this management concept. The empirical findings show that the institutionalization of diversity management is not so much the result of efficiency considerations, but rather an attempt to fulfil expectations from the organizational environment in order to gain legitimacy.

Key words: **Diversity Management, Neo-Institutionalism, Human Resource Management, Discourse-Analysis**

---

* Dr. Sabine Lederle, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Augsburg, Lehrstuhl für Personalwesen, Universitätsstr. 16, D – 86159 Augsburg.
E-mail: sabine.lederle@wiwi.uni-augsburg.de

** Artikel eingegangen: 5.7.2006
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 29.1.2007.

Zeitschrift für Personalforschung, 21(1), 22-41
ISSN (print) 0179-6437, ISSN (internet) 1862-0000, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de