
Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Heft 1/2018

Inhalt

Schwerpunktthema: Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten

Andrea D. Bührmann und Iris Koall

Editorial zum Schwerpunktthema „Zum Verhältnis von Diversität
und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten“ 3

Beiträge aus der Wissenschaft

Ulrike Thiele-Manjali

Zur Frage nach der intersektionalen Dimension von Paarforschung 7

Gianna Haake

Vorkenntnisse und Zeitbudget als Kerndimensionen des hochschulischen Diversity
Managements – Theoretische Perspektiven und empirische Erprobung 21

Katharina Walgenbach

Intersektionalität und Diversity – zwei kompatible Paradigmen? 34

Wiebke Waburg

Diversität im Spielzeug – wo ist sie und warum fehlt sie? Theoretische, empirische
und pädagogische Annäherungen 49

Positionen und Forschungsskizzen

Anna Mucha, Daniela Rastetter und Wiebke Tennhoff

Diversität im homogenen Sample? Vielfalt, Stereotypisierung und
Subjektpositionierung im Rahmen eines Forschungsprojekts 63

Sebastian Baldsch, Christoph A. Heinisch und Barbara Sieben

Diskriminierung im Auswahlprozess: Überschneidungen von ethnischer Herkunft
und Geschlecht 68

Lena Pescia und Nils Jent

Tourismus – eine unentdeckte Branche in der Diversitäts- und
Intersektionalitätsforschung 74

Elena Glauninger

Betriebliche Integration Geflüchteter – ein intersektionaler Blick auf betriebliche Diversitäts-Praktiken. Forschungsskizze 79

Praxisbeitrag

Britt Dahmen und Lina Vollmer

Intersektionalität (über)fordert die Diversity-Praxis – zum Umgang mit dem Differenzdilemma 84

Offener Themenbereich

Andrea D. Bührmann und Iris Koall

Editorial zum offenen Themenbereich 89

Beitrag aus der Wissenschaft

Petia Genkova und Jannik Zimmermann

Refugees welcome? Wie Vorurteile durch kulturelle Intelligenz, Kontakt und soziale Orientierung beeinflusst werden 90

Forschungsskizze

Andrea D. Bührmann und Yvonne Franke

Die Entwicklung eines diversitätstheoretisch informierten Transdisziplinaritätsansatzes am Beispiel des Vanilleanbaus in Madagaskar 105

Praxisbeitrag

Christiane Falge

Diversity im Kontext gesundheitlicher Vulnerabilität: Ethnografische Gesundheitsforschung im Stadtteillabor Bochum 111

Aktuelles

Tagungsbericht

Katharina Jäntschi und Nelly C. Schubert

Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung. Fachtagung des Netzwerks „Deutschsprachige Diversitätsforschung“ an der Georg-August-Universität Göttingen 117

Ankündigungen

Mechtild Gomolla, Ellen Kollender, Christine Riege und Wiebke Scharathow

Call for Papers zu Heft 1/2019 der ZDfm 119

Laura Dobusch, Katharina Kreissl und Elisabeth Wacker

Call for Papers zu Heft 2/2019 der ZDfm 122

Schwerpunktthema: Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten

Beiträge aus der Wissenschaft

Zur Frage nach der intersektionalen Dimension von Paarforschung¹

Ulrike Thiele-Manjali

Zusammenfassung

Die soziologische Paarforschung befindet sich noch im Etablierungsprozess. Durch die Einnahme einer intersektionalen Perspektive kann diese bereichert werden. Denn Ungleichheiten finden sich nicht nur auf Ebene von Paarbeziehungen selbst. Auf Grundlage von Paarinterviews lassen sich an der Schnittstelle von Kategorien wie Geschlecht, Alter und Sexualität auch deutliche Differenzlinien zwischen verschiedenen Paarformen aufzeigen. Das jeweilige *doing couple* wird dabei durch die Kontrastfolie des hegemonialen Paares gesteuert und bewertet, wobei immer ein Wissen über den generalisierten Anderen einfließt.

Schlagwörter: Paarbeziehung, doing couple, hegemoniales Paar, generalisierter Anderer, Paarinterview

Personal relationships in an intersectional perspective

Abstract

Taking an intersectional perspective while studying personal relationships can enrich this upcoming field of research. Inequalities can be found on the level of partners as well as between different kinds of couples. This can be seen at the intersection of gender, age and sexuality in the interviews of couples. The related *doing couple* is determined and evaluated by the knowledge of the *generalized other* about the *hegemonic couple*.

1 Ich danke an dieser Stelle den Gutachtenden für ihre hilfreichen Kommentare, die dazu beitrugen, das Argument dieses Beitrages zu schärfen.

Keywords: personal relationships, doing couple, hegemonic couple, generalized other, interviewing couples

1 Einleitung

2017 ist die Debatte um die ‚Ehe für alle‘ wieder aufgeflammt. Dass verschiedenen Paarformen immer noch unterschiedliche Rechte und entsprechend auch unterschiedliche Wertigkeiten zugeschrieben werden, wird im Zuge dieser Debatte für eine breitere Öffentlichkeit deutlich. Diese Ungleichbehandlung führt direkt ins Schnittfeld von Diversität und Intersektionalität.

Während sich das Forschungsfeld der deutschsprachigen sozialwissenschaftlichen Paarforschung im Etablierungsprozess befindet, lassen sich in den fortschreitenden theoretischen Debatten um Diversität und Intersektionalität Ansatzpunkte finden, von denen die entstehende Paarforschung lernen könnte. Ausgehend von den Überlegungen zum Paradigma Intersektionalität, das den Blick auf die Überschneidungen sozialer Kategorien und den daraus folgenden Differenzierungsprozessen lenkt, lassen sich bezogen auf Paarbeziehungen nicht nur Macht- und Differenzierungsprozesse innerhalb eines Paares, sondern auch zwischen den als verschieden geltenden Paartypen und in den homogenisierenden Betrachtungen spezifischer Paarformen aufweisen. Dieser Beitrag knüpft dementsprechend am Intersektionalitätsansatz von Crenshaw (1989) und dessen Kritik an. Damit könnte auch der Forderung „Beziehungen von Ungleichheiten oder Marginalisierungen in den Vordergrund zu stellen“ (Winker/Degele 2010: 13) Rechnung getragen werden, vor dem Hintergrund der (unterstellten) Differenzen zwischen verschiedenen Paarformen. Gleichzeitig kann durch diese Verknüpfung auch dem Vorwurf der Essentialisierung und Naturalisierung von Unterschieden durch die Diversitätsforschung begegnet werden. So, wie die kritische Weißseinsforschung² Privilegierung von Hautfarbe bzw. Weißsein sichtbar gemacht hat (z.B. Eggers et al. 2005; Walgenbach 2012), kann eine theoretische Auseinandersetzung mit der idealtypischen Konstruktion des *hegemonialen Paares* Differenzlinien zu davon abweichenden Paarformen sowie die damit einhergehende Privilegierung und Marginalisierung sichtbar machen. Dahingehend lässt sich auch die Frage danach, welche Relevanz Paare als soziologisches Phänomen im Verhältnis zu Individuen haben, mit dem Verweis auf spezifische Ein- und Ausschlüsse und der damit verbundenen Privilegierung oder Inferiorität begegnen. Denn während die Differenzen innerhalb von heterosexuellen Paarbeziehungen mindestens auf der Ebene von Geschlechterrollen/-stereotypen und der damit verbundenen Arbeitsteilung schon lange Forschungsgegenstand sind (z.B. Koppetsch 2015; Dressel/Wanger 2010; Kaufmann 1994), werden (vermeintliche) Differenzen zwischen verschiedenen Paarformen in der wissenschaftlichen Debatte bisher noch selten erforscht (z.B. Maier 2008; Kurdek 2006). Grundlage der Marginalisierungsprozesse zwischen verschiedenen Paarformen kann nur ein gesellschaftlich geteiltes Wissen über die Ausgestaltung des *hegemonialen Paares* (Bühmann/Thiele-Manjali 2014) sein, das so inkorporiert oder gesellschaftlich verankert ist, dass es gar nicht erst thematisiert werden muss. So werden manche Differenzen und/oder

2 In Anknüpfung an die angloamerikanischen ‚Critical Whiteness Studies‘ entstand die für den deutschsprachigen Raum spezifische ‚kritische Weißseinsforschung‘. In beiden Forschungsbereichen werden die jeweils typische De-Thematisierung von Weißsein in Wissenschaft und Gesellschaft kritisch beleuchtet sowie die damit einhergehenden Privilegien thematisiert.

Vorkenntnisse und Zeitbudget als Kerndimensionen des hochschulischen Diversity Managements – Theoretische Perspektiven und empirische Erprobung

Gianna Haake

Zusammenfassung

Die Frage, wie viele und welche Kategorien zur Messung von Heterogenität heranzuziehen sind, ist weder in der Diversitäts- noch in der Intersektionalitätsforschung abschließend beantwortet. Auf Basis des Vergleichs der unterschiedlichen Herangehensweisen dieser Ansätze an die Frage, welche Kategorien relevant sind, argumentiert der vorliegende Beitrag für die Verwendung von Ressourcen als analytische Kategorien. Deren Anwendbarkeit in der Wissenschaft und in der Praxis wird am Beispiel einer empirischen Analyse von Vorwissen (kulturellen Ressourcen) und Zeitbudget (als Teilaspekt ökonomischer Ressourcen) im Hochschulkontext dargestellt.

Schlagwörter: Intersektionalität, Diversity Management, Diversitätsdimensionen, Hochschule, Ressourcen

Precognition and time budget as the core dimensions of diversity management in higher education – Theoretical perspectives and empirical testing

Abstract

The question of how many and which categories are to be used to measure heterogeneity has been conclusively answered neither in diversity nor in intersectionality research. On the basis of a comparison of the two different approaches to the question of which categories are relevant, the present article argues for the use of resources as analytical categories. Their applicability in science and practice is illustrated by an empirical analysis of precognition (cultural resources) and time budget (as a partial aspect of economic resources) in the context of diversity management in higher education.

Keywords: Intersectionality, diversity management, diversity dimensions, higher education, resources

1 Das Problem der Kategorien

Eine zentrale Rolle sowohl in der Forschung zu Intersektionalität als auch zu Diversity spielen Kategorien zur Feststellung von Differenzen oder Ungleichheiten zwischen Personengruppen (vgl. u.a. Davis 2013; Eickhoff/Schmitt 2016; Walgenbach 2013). Welche und wie viele Kategorien sollen herangezogen werden? Diese Frage ist für beide Ansätze bisher nicht einheitlich beantwortet worden. Das fehlende Wissen über die Relevanz bestimmter Kategorien sowie über die Zusammenhänge zwischen ihnen und die fehlende Begrenzung der Anzahl von Kategorien, die potenziell zu Differenzierungen und Ungleichheiten führen, stellt sowohl Wissenschaft und praxisnahe Forschung als auch Akteure des Diversity Managements vor die Herausforderung einer enormen Komplexität. Diese gilt es zu untersuchen und

zu adressieren. Das Problem zeigt sich vor allem in der Analyse konkreter Kontexte, wie etwa dem Hochschulkontext, für die im Rahmen des Diversity Managements Handlungsoptionen entwickelt werden sollen.

Im Folgenden wird deshalb durch eine Verknüpfung der beiden Ansätze – Intersektionalität und Diversity – eine Kategorisierung entwickelt, die eine möglichst große Erklärungskraft bei möglichst geringer Komplexität des Forschungsdesigns bietet. Dazu werden neben sozialen Kategorien die zur Verfügung stehenden Ressourcen näher in den Blick genommen. Am Beispiel einer empirischen Analyse über Vorkenntnisse und Zeitbudgets von Studierenden wird schließlich belegt, dass im Rahmen des hochschulischen Diversity Managements ein Konzept mit dem Fokus auf Ressourcen gut auf konkrete Kontexte übertragbar ist, ohne dabei übermäßig zu vereinfachen.

2 Kategorien aus der Perspektive von Intersektionalität und Diversity

Weder bei Intersektionalität noch bei Diversity handelt es sich um ein geschlossenes Konzept mit einheitlicher Theorie und eindeutigen Gegenstand (u.a. Davis 2013; Eickhoff/Schmitt 2016). Auch beziehen sich Autoren häufig nur auf einen der beiden Ansätze ohne eine Abgrenzung oder Begründung vorzunehmen. Dies macht eine umfassende Gegenüberstellung, die die verschiedenen Ausprägungen der beiden Ansätze berücksichtigt, schwierig. Eine Gegenüberstellung für den erziehungswissenschaftlichen Kontext nehmen Emmerich und Horrel (2013) vor. Als einen wesentlichen Unterschied arbeiten sie die Orientierung des Intersektionalitätsdiskurses an Gesellschaftssemantiken und die Orientierung des Diversity-Diskurses an Organisationssemantiken heraus (vgl. ebd.: 257). Da im Zentrum des Interesses dieser Arbeit die Auswahl von Kategorien für die Beschreibung von Differenzen und Ungleichheiten steht, sollen hier vornehmlich Sichtweisen speziell auf die Rolle sozialer Kategorien in den Diskursen zu Intersektionalität und Diversity verglichen werden.

Die Intersektionalitätsforschung ist primär aus der Frauen- und Genderforschung hervorgegangen, als die Frage nach Differenzierungen zwischen Frauen immer stärker in den Fokus rückte (vgl. Davis 2013: 62). Auslöser waren vor allem die Erfahrungen schwarzer Frauen, die Diskriminierungen sowohl aufgrund ihres Geschlechtes als auch ihrer ethnischen Herkunft erlebten. Ausgehend von diesen konkreten gesellschaftlichen Konflikten haben sich die Dimensionen Geschlecht (gender), ethnische Herkunft (race) und soziale Herkunft (class) als Kernkategorien intersektionaler Forschung herauskristallisiert (vgl. Bührmann 2009: 36). Auch wenn diese Relevantsetzung von drei Kategorien in der Intersektionalitätsforschung nicht abschließend ist, wird für Intersektionalität als gesellschaftstheoretischem Ansatz eine Begrenzung der auf individueller Ebene unendlichen Anzahl von möglichen Kategorien auf ausgewählte gesellschaftsprägende Kategorien auf der Grundlage von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen gefordert (vgl. Walgenbach 2017: 75). Für welche Kategorien dies zutrifft, ist umstritten.

Der Diversity-Ansatz bezieht dagegen potenziell alle Arten von Unterschiedlichkeit ein. Von Beginn an werden deutlich mehr Kategorien aufgeführt (vgl. Gardenswartz/Rowe 1994). Dadurch, dass dieser Ansatz vielfältige Problembeschreibungen zulässt, ist er in unterschiedlichsten Kontexten anschlussfähig, wie sich auch an seiner zunehmenden Verbreitung in der Praxis – vor allem im Diversity Management von Organisationen – zeigt. So hatten unter anderem Initiativen für ältere Menschen und Homosexuelle Einfluss auf seine Entwicklung (vgl. Vedder 2006: 3). Die Diversity-Perspektive ist also allgemeiner auf Diffe-

Intersektionalität und Diversity – zwei kompatible Paradigmen?

Katharina Walgenbach

Zusammenfassung

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob Intersektionalität und Diversity zwei kompatible Paradigmen sind, die sich in einem integrativen Ansatz zusammenbringen lassen. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Beobachtung, dass in Teilen der Diversity Studies für eine Verknüpfung von Diversity und Intersektionalität plädiert wird. Dies erscheint aber aus Sicht der Intersektionalitätsforschung problematisch, da es sich um zwei Paradigmen handelt, die von unterschiedlichen Gründungsnarrativen und Prämissen ausgehen. Für das Paradigma Intersektionalität hätte eine selektive Integration dieser Prämissen gravierende epistemologische Konsequenzen.

Schlagwörter: Intersektionalität, Diversity, Paradigmen

Intersectionality and Diversity – Two Compatible Paradigms?

Abstract

This article examines the question whether intersectionality and diversity are two compatible paradigms that can be combined to an integrative approach. Starting point of the considerations is the observation that Diversity Studies sometimes advocate a combination of diversity and intersectionality. However, from the position of intersectionality research this seems to be problematic since the two paradigms originate from different founding narratives and fundamental premises. A selective integration of these premises would have serious epistemological consequences for the paradigm of intersectionality.

Keywords: intersectionality, diversity, paradigms

In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, ob Intersektionalität und Diversity zwei kompatible Paradigmen sind, die sich in einem integrativen Ansatz zusammenbringen lassen. Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen ist die Beobachtung, dass in den letzten Jahren zunehmend für eine Verknüpfung von Diversity und Intersektionalität plädiert wurde (z.B. Leiprecht 2009a; Böhm 2013; Kaufmann 2013; Krell 2014). Dabei ist festzustellen, dass es vornehmlich Autor_innen der Diversity Studies sind, die sich für eine solche Liaison aussprechen. Es handelt sich also um ein eher einseitiges Begehren, dessen Gründe zu eruieren wären. Gleichzeitig soll hier nicht in Abrede gestellt werden, dass es zwischen den Paradigmen Diversity und Intersektionalität viele Gemeinsamkeiten gibt (Sieben/Bornheim 2011; Krell 2014). In diesem Sinne sollen die von Gertraude Krell kritisierten ‚Wahrheitsspiele‘ zwischen Vertreter_innen beider Paradigmen hier nicht wiederholt werden.¹ Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass beide Paradigmen unverzichtbare Perspektiven für Fachdisziplinen, Forschungsfelder und Praxisbereiche bereithalten und ihre jeweiligen Potenziale

1 Entsprechende ‚Wahrheitsspiele‘ hat Gertraude Krell in der Gegenüberstellung von Diversity und Intersektionalität identifiziert, durch die Diversity im akademischen Feld – insbesondere in der Geschlechterforschung – zumeist verkürzt und diskreditiert wird (Krell 2014). Auch Sieben und Bornheim kritisieren ein ‚Diversity-Bashing‘ in der Gender- und Intersektionalitätsforschung, der die Gemeinsamkeiten ausblendet und Positionen des Diversity Management verkürzt rezipiert (Sieben/Bornheim 2011).

und Leerstellen aufweisen. Ziel des Beitrags ist somit eine theoretische Klärung der Kompatibilität der beiden Paradigmen.

In diesem Artikel wird die These entwickelt, dass eine Verknüpfung von Diversity und Intersektionalität aus Sicht der Intersektionalitätsforschung auf einer theoretischen Ebene problematisch ist, da es sich um zwei Paradigmen handelt, die von unterschiedlichen Prämissen ausgehen. Die von Teilen der Diversity Studies vorgeschlagene Integration bzw. Subsumtion des Paradigmas Intersektionalität löst dessen Prämissen aus ihrer Konfiguration, um sie selektiv zu implementieren. Für das Paradigma Intersektionalität hat dies gravierende epistemische Konsequenzen, die letztlich auf die eigene Besonderheit abzielen.

Um diese These zu entfalten, soll zunächst rekonstruiert werden, welche Motive für eine Verknüpfung von Diversity und Intersektionalität angeführt werden. Des Weiteren wird dargelegt, was in diesem Beitrag unter einem Paradigma verstanden wird, um anschließend die zentralen Prämissen der Paradigmen Intersektionalität und Diversity herauszuarbeiten.

Dabei wird sich auf jene Beiträge fokussiert, die unter Diversity ein konturiertes Konzept verstehen. D.h., dass der Begriff Diversity nicht einfach deskriptiv zur Bezeichnung von Verschiedenheit oder Ungleichartigkeit herangezogen wird, sondern mit einer programmatischen bzw. normativen Orientierung einhergeht (vgl. Krell/Riedmüller/Sieben/Vinz 2007: 11; Hardmeier/Vinz 2007: 29; Mecheril/Plößer 2011: 278). Diese programmatische Orientierung zeigt sich z.B. darin, dass Diversität in Organisationen nicht einfach beobachtet, sondern mit einem Plädoyer für die Wertschätzung von Vielfalt verbunden wird. Beispiele dafür sind Konzepte des *Diversity Managements* (z.B. Cox 1994; Gardenswartz/Rowe 1998; für einen differenzierten Überblick siehe Sieben/Bornheim 2011) oder *Diversity Education* (z.B. Leiprecht 2009a; für einen Überblick siehe Baader 2013). Wie noch zu zeigen sein wird, gibt es zwar bedeutsame Unterschiede zwischen Diversity-Management-Konzepten und Ansätzen einer Diversity Education, beide treffen sich allerdings darin, dass sie sich in einer präskriptiven Weise auf Differenz beziehen (vgl. Mecheril/Plößer 2011: 278).

Im Folgenden wird daher zwischen den Begriffen Diversität (deskriptiv) und Diversity (programmatisch/normativ) unterschieden. In diesem Sinne bezieht sich die folgende Argumentation weder auf Beiträge, die ‚Diversität‘ lediglich deskriptiv verwenden, noch auf Autor_innen, die Termini wie Diversität, Diversity oder Vielfalt arbiträr nutzen und damit keine weiteren konzeptionellen Überlegungen verbinden. Schließlich geht es auch nicht um Beiträge, die das Konzept Diversity als Forschungsgegenstand mit einer intersektionalen Perspektive untersuchen und für eine reflexive Diversitätsforschung eintreten (z.B. Bührmann 2014).

1 Modi der Verhältnisbestimmung von Intersektionalität und Diversity

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, in welches Verhältnis Diversity und Intersektionalität gesetzt werden, wenn eine grundsätzliche Vereinbarkeit postuliert wird. Einschränkend muss festgehalten werden, dass die folgenden Argumente nicht *die* Diskurse in den Diversity Studies repräsentieren, sondern lediglich von einem Teil des Forschungsfeldes vorgebracht werden. Unter Diversity Studies wird im Folgenden also ein heterogenes Forschungsfeld verstanden, in dem es durchaus unterschiedliche Strömungen gibt. Wie ich an anderer Stelle herausgearbeitet habe, finden sich hier z.B. sowohl affirmative Diversity-Management-Konzepte als auch machtsensible Diversity-Ansätze, wobei beide Strömungen auch Überschneidungen aufweisen (Walgenbach 2012a; Krell 2014; Bührmann 2014 u.

Diversity im Spielzeug – wo ist sie und warum fehlt sie? Theoretische, empirische und pädagogische Annäherungen

Wiebke Waburg

Zusammenfassung

Der Beitrag beschäftigt sich zunächst mit der Frage, wie und auf welche Art und Weise Diversität im aktuellen Spielzeugangebot berücksichtigt wird. Ergebnisse einer Analyse von aktuellen Spielzeugkatalogen belegen eine sehr einseitige Gestaltung von Spielzeugen (vor allem in Bezug auf figürliches Spielzeug). Fast alle ab- und nachgebildeten Protagonist_innen sind weiß, jung, schlank, gesund und gehen einem attraktiven Beruf nach. Dieses Ergebnis wird unter Rückgriff auf den Intersektionalitätsansatz erklärt. Anschließend wird diskutiert, welchen Beitrag Spielzeuge, die unterschiedliche Diversity-Dimensionen berücksichtigen, zur Sensibilisierung von Kindern für den Umgang mit Vielfalt leisten können.

Schlüsselwörter: Diversity, Spielzeug, Intersektionalität, Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung

Diversity in toys – where is it and why is it missing? Theoretical, empirical and pedagogical approaches

Abstract

The article deals with the question of how and in which way diversity is taken into account in toys currently offered in Germany. Most toys, especially toy figures, are white, without disabilities, slim, young and well trained, they wear stylish clothes and they have attractive jobs. In short, toys mostly reproduce society's preferred image of a regular person. The intersectionality approach serves as a theoretical framework for explaining these findings. The article also discusses the contribution of toys, which take into account different diversity dimensions, to raising children's awareness of diversity.

Keywords: Diversity, Toys, Intersectionality, Diversity Education

1 Einleitung

Der Besuch von Spielwarengeschäften, der Blick in Kinderzimmer und Recherchen im Internet verdeutlichen eine zum großen Teil sehr einseitige Gestaltung von Spielzeugen (vor allem in Bezug auf figürliches Spielzeug). Fast alle ab- und nachgebildeten Protagonist_innen sind weiß, schlank und gehen einem attraktiven Beruf nach, bspw. Ärztin/Arzt, Computerspieleentwickler_in (siehe Morais de Souza 2013 für ähnliche Beobachtungen in Brasilien, Belgien, den Niederlanden, Luxemburg und Portugal). Spielzeuge sind extrem gegendert, dies gilt vor allem für solche für Kinder ab drei Jahren.

Die geschlechtsspezifische Gestaltung und Herstellung von Spielzeugen für Mädchen und Jungen hat eine lange Tradition. Es kann von einer kultur- und zeitübergreifenden gesellschaftlichen Nachfrage nach Spielzeug für Jungen und Spielzeug für Mädchen durch Kinder und Erwachsene bzw. Eltern und Pädagog_innen ausgegangen werden. Dabei belegen Spielzeuge jeweils aktuelle Geschlechtsrollenerwartungen. Sie fanden und finden Berück-

sichtigung im Rahmen einer geschlechtsbezogenen Erziehung (Schleinzer 2010). Hein Retter (1979: 231) zufolge spiegeln insbesondere Puppen gesellschaftlich relevante Normen und Werte wider. Dies lässt sich auf andere Formen figürlicher Spielzeuge (Playmobil-, Lego-, Soldaten- und Ritterfiguren) übertragen.

Allerdings hat in den letzten 20 bis 30 Jahren in Bezug auf Geschlecht eine zunehmende Differenzierung der Spielzeugwelten stattgefunden (Sweet 2014). Neben der bereits angesprochenen Zunahme von geschlechtsspezifischem Spielzeug zeigt sich eine stärkere Sexualisierung von Mädchenspielzeug (siehe zur kritischen Analyse der Barbie Monster High-Serie Etschenberg 2014). Zu beobachten ist des Weiteren eine Abnahme von expliziten, traditionellen Geschlechterdarstellungen – wenngleich diese mit Bezug auf Care-Tätigkeiten und Technikspielzeug immer noch weit verbreitet sind – und eine Zunahme moderner sowie impliziter, fantasiebasierter Geschlechterbilder. Vereinzelt finden sich auch Versuche eher geschlechtsatypische Spielzeuge – bspw. Technikspielzeuge (siehe Abb. 1) – im ‚neuen Gewand‘ zu präsentieren, um das Interesse an diesen Spielzeugen zu wecken. Entsprechende Entwicklungen greifen neue, ‚moderne‘ Weiblichkeitsbilder (qualifizierte, in allen Lebensbereichen kompetente Frauen, siehe Thon 2015) respektive Männlichkeitsbilder (Männer übernehmen selbstverständlich Care-Tätigkeiten in Familie und Beruf) und unterstellte geschlechtsspezifische Vorlieben und Farbpräferenzen auf, um das Interesse der Kinder zu wecken. Dementsprechend tragen die Spielzeuge zur Aufrechterhaltung einer binären Geschlechterlogik bei.¹



Abbildung 1: Goldie Blox (<http://www.goldieblox.com/products/goldieblox-and-the-spinning-Machine> [Zugriff: 26.11.2017]) und Thor-Frisierpuppe (<http://www.designmadeingermany.de/2011/25067/> [Zugriff: 26.11.2017])

1 „Wenn die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, die herkömmlicherweise die Herstellung von Geschlechterunterschieden institutionalisiert und absichert, an Eindeutigkeit verliert, muss das [Sameness-]Tabu auf andere Art aufrechterhalten werden. Frauen und Männer müssen dann die gleichen Tätigkeiten in der Art und Weise ihres Tuns unterschiedlich verrichten – bspw. indem dazu unterschiedliche Utensilien verwendet werden oder Unterschiede in den Äußerlichkeiten deutlicher hervorgehoben werden“ (Thon 2015: 161).

Positionen und Forschungsskizzen

Diversität im homogenen Sample? Vielfalt, Stereotypisierung und Subjektpositionierung im Rahmen eines Forschungsprojekts

Anna Mucha, Daniela Rastetter und Wiebke Tennhoff

1 Einleitung

Wir haben von 2009-2012 das Forschungsprojekt „Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen“¹ durchgeführt. Ziel dieses Forschungsprojekts war die Klärung der Frage, inwiefern mikropolitische Fähigkeiten den Aufstieg von Frauen positiv beeinflussen können. Das Kernstück der durchgeführten Studie bildete eine Intervention, innerhalb derer 30 weibliche Nachwuchsführungskräfte über einen Zeitraum von sechs Monaten hinweg ein mikropolitisch orientiertes Coaching erhielten. Begleitend wurden u.a. 60 leitfadengestützte Interviews sowie teilnehmende Beobachtungen und Fokusgruppenbefragungen durchgeführt.

In einer anschließenden Sekundäranalyse wollten wir *ursprünglich* am Beispiel des Datenmaterials unseres Forschungsprojekts „Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen“ zeigen, welche bisher ausgeblendeten *Dimensionen von Vielfalt* innerhalb des nach dem Prinzip der minimalen Kontrastierung zusammengestellten Probandinnen-Samples („Frauen“, „Nachwuchsführungskräfte in Großunternehmen“, „deutliche Aufstiegsorientierung“) im Untersuchungskontext Relevanz erlangen, um spezifische Bedarfe und Unterschiede im Aufstiegserfolg besser verstehen zu können. Aus einer intersektionellen Perspektive wären in diesem Setting z.B. das Zusammenspiel der Dimensionen Gender und Alter oder Gender und soziale Herkunft zu beleuchten gewesen. Jedoch war die Ausbeute frappierend überschaubar. Anders gesagt: Diversity-Dimensionen jenseits der Kategorie Gender wurden in den Interviews von den Befragten kaum relevant gemacht. Deutlich wurde stattdessen, wie die Kategorie Geschlecht alle anderen Kategorien überstrahlt – und wie weitere Diversity-Dimensionen nur dann auftreten, wenn sie zu dieser Kategorie in Beziehung gesetzt werden können.

2 Empirische Studien: Anspruch und Wirklichkeit

Viele aktuelle Studien, die sich mit Geschlecht beschäftigen, verorten sich theoretisch innerhalb eines konstruktivistischen Paradigmas: Sie gehen nicht von einer polaren, *natürlichen* Zweigeschlechtlichkeit aus (Wetterer 2010: 126), sondern betrachten Geschlecht als soziale

1 Das Projekt wurde für die Dauer von drei Jahren (2009-2012) vom BMBF gefördert und vom ESF kofinanziert. Zum Projektdesign vgl. Rastetter et al. 2011.

Diskriminierung im Auswahlprozess: Überschneidungen von ethnischer Herkunft und Geschlecht

Sebastian Baldsch, Christoph A. Heinisch und Barbara Sieben

1 Einleitung

Intersektionalität im Sinne der Verschränkung von Geschlecht mit weiteren Kategorien wie ethnische Herkunft oder Religion zu berücksichtigen und potentielle Benachteiligungen festzustellen, ist eine Herausforderung für die personalpolitische Praxis (vgl. Ortlieb/Sieben 2011; Sieben/Bornheim 2011). Benachteiligungen bzgl. des Migrationshintergrundes wurden in Deutschland u.a. von Kaas und Manger (2011), dem Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR 2014) und Weichselbaumer (2016) untersucht. Analog zu diesen Studien analysierten die beiden Erstautoren dieser Forschungsskizze in ihrer Masterarbeit (Baldsch/Heinisch 2017) mittels eines Korrespondenztests, inwieweit sich eine Diskriminierung im Auswahlprozess aufgrund ethnischer Herkunft in Überschneidung mit dem Geschlecht bei Bewerbungen auf Praktikumsstellen feststellen lässt.

Interessant ist, dass sich dabei Benachteiligungen weniger eindeutig als in den oben zitierten Studien nachweisen ließen. Hingegen zeigten sich eindeutige Indizien dafür, dass Personalverantwortliche inzwischen für potentielle (Mehrfach-)Diskriminierungen sensibilisiert sind.

2 Untersuchungsdesign

Das Untersuchungsdesign orientierte sich an den oben zitierten Studien: In einem nicht-intersektionellen Zugang versandten Kaas und Manger (2011) 1.056 Bewerbungen fiktiver männlicher Studierender der Betriebswirtschaftslehre deutscher und türkischer Herkunft auf fachlich einschlägige Praktikumsplätze. Im Ergebnis stellten sie deutliche Hinweise auf eine ethnische Diskriminierung fest. Ein ähnliches Ergebnis erzielt der SVR (2014) anhand des Versands von 3.588 Bewerbungen fiktiver männlicher Bewerber türkischer und deutscher ethnischer Herkunft auf Ausbildungsplätze für Bürokaufleute und Kfz-Mechatroniker_innen. Die dritte zitierte Studie weist demgegenüber eine intersektionelle Anlage auf: Weichselbaumer (2016) untersuchte die potentielle Diskriminierung von Frauen türkischer Herkunft, die ein Kopftuch tragen. Dafür wurden 1.474 Bewerbungen auf je eine Stelle als Hauptbuchhalterin, Buchhalterin oder Sekretärin versandt. Es wurden drei fiktive Bewerberinnen mit identischem Qualifikationsprofil erstellt. Auf den Bewerbungsfotos war jeweils dieselbe Frau abgebildet; variiert wurden nur der Name (deutsch/türkisch klingend) sowie das Erscheinungsbild mit und ohne Kopftuch (bei türkischem Namen). Betrachtet wurde die Häufigkeit der sog. Callbacks: eine positive Antwort in Form einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder einer Nachfrage, die Interesse erkennen lässt. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen eine Benachteiligung türkischer Migrantinnen, besonders, wenn diese ein Kopftuch tragen (ebd.: 17).

Das Untersuchungsdesign von Baldsch/Heinisch (2017) verbindet jene der zuvor zitierten Studien, indem sowohl die Dimension Geschlecht als auch die Dimension ethnische

Tourismus – eine unentdeckte Branche in der Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung

Lena Pescia und Nils Jent

Die Tourismusbranche zeichnet sich dadurch aus, dass sie in verschiedenster Hinsicht vielfältig ist. Gäste, Mitarbeitende und Einheimische aus verschiedensten Kulturen und mit den unterschiedlichsten Merkmalsausprägungen treffen aufeinander. Mit Vielfalt muss die Branche also auf mehreren Ebenen konstruktiv umgehen, um erfolgreich operieren zu können. Aufgrund dieser Vielfalt ist die Tourismusbranche besonders dazu geeignet, hinsichtlich Diversität und Intersektionalität erforscht zu werden. Mit den entsprechenden Ergebnissen lassen sich Impulse für das Bewusstsein und den Umgang mit Diversität und Intersektionalität in anderen Branchen initiieren, die sich ebenfalls der Herausforderung der Vielfaltsberücksichtigung gegenüber gestellt sehen.

Es herrscht Uneinigkeit darüber, ob Intersektionalität und Diversität als getrennte oder durch Gemeinsamkeiten verbundene Forschungsfelder oder gar als eine einzige Disziplin zu betrachten sind. An dieser Stelle soll nicht der Versuch unternommen werden, diesen Konflikt zu lösen. Vielmehr geht es nachfolgend darum, darzulegen, dass die Tourismusbranche entweder im Feld der Diversität oder in jenem der Intersektionalität oder in beiden gemeinsam, interessante, neue Perspektiven und Ergebnisse liefern kann. Der Fokus soll von der Kontroverse weg und stattdessen pragmatisch darauf gelenkt werden, wie und wo sich Erkenntnisse und Ergebnisse im Zusammenhang mit der Diversität und der Intersektionalität gewinnen lassen.

1 Diversität im Tourismus

Diversität(-smanagement) ist ein Forschungsgegenstand, der einen interdisziplinären Charakter hat und sich seit mehr als zwei Jahrzehnten weltweit (weiter-)entwickelt. Er kennt jedoch – eventuell gerade aufgrund seines interdisziplinären Charakters und seiner landeshistorisch bedingten individuellen Entwicklungsgeschichte und Ausprägung – kein allgemein anerkanntes und einheitliches Verständnis vom konstruktiven Umgang mit der Vielfalt vom Menschen. Je nach Schwerpunktsetzung wird ein anderes Verständnis oder eine andere Betrachtungsweise des Themas und seiner Inhalte, Ziele, Methoden, Wirksamkeit und Nutzen herangezogen (z.B. Berg 2010; Vedder 2009).

Im Folgenden wird unter „Diversität“ die Vielfalt vom Menschen verstanden, aus der sich ein System (Gesellschaft, Unternehmen, etc.) zusammensetzt. Diese Vielfalt lässt sich in Kategorien wie Geschlecht, Alter, kulturelle und religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung und Dis-/Ability beschreiben und differenzieren. Diversitätsmanagement lässt sich im Unternehmenskontext der Tourismusbranche sodann als ressourcenorientiertes Managementkonzept verstehen, das die Vielfalt der Mitarbeitenden bewusst und zielorientiert für das Unternehmen und seine Anspruchsgruppen unter der Berücksichtigung des Gleichwertigkeitsparadigmas nutzt.

Die Forschung zum Diversitätsmanagement hat allerdings in der Tourismusbranche bisher kaum stattgefunden. Eine Studie von Kalargyrou und Costen (2017) belegt dies mit neuen Daten. Die Wissenschaftler_innen konnten für die Zeit zwischen 1965 und 2014 nur 28 wis-

Betriebliche Integration Geflüchteter — ein intersektionaler Blick auf betriebliche Diversitäts-Praktiken. Forschungsskizze

Elena Glauning

1 Hintergrund und Gegenstand des geplanten Forschungsvorhabens

Vertreter_innen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen und gesellschaftlichen Teilbereichen treiben in Diskursen rund um „Migrant_innen“, „Flüchtlingsströme“ und „gesellschaftliche Integration“ die Beschäftigung mit „Vielfalt“ schon seit einiger Zeit voran. *Diversity* ist dabei auch in der betrieblichen Praxis längst angekommen: demographische Veränderungen, zunehmender Mangel an Auszubildenden sowie transnationale Migrationsprozesse führen dazu, dass sowohl die Kund_innen-Gruppen als auch die Belegschaft in ihrer Zusammensetzung heterogener werden. In Ländern wie Österreich oder Deutschland stellen sich Praktiker_innen und Wissenschaftler_innen daher zunehmend Fragen nach dem *betrieblichen* Umgang mit dieser Vielfalt. Durch die zunehmende Zahl an geflüchteten Personen seit Herbst 2015 gewinnen dabei Aspekte der Arbeitsmarktintegration *geflüchteter Personen* besonders an Bedeutung. Im geplanten Forschungsvorhaben betrachte ich daher Prozesse der betrieblichen Integration geflüchteter Personen in der österreichischen Lehrlingsausbildung.

Ziel dabei ist es, individuelle und organisationale Faktoren und deren Zusammenspiel hinsichtlich Dynamiken und Prozesse der In- und Exklusion in der betrieblichen Lehrlingsausbildung zu beleuchten und förderliche Elemente betrieblicher Integration auf individueller und Unternehmens-Ebene abzuleiten.

Dabei berücksichtige ich einerseits von Unternehmen verfolgte Diversity-Strategien und deren Auswirkung auf betriebliche Praktiken und Beziehungen und damit in weiterer Folge Praktiken der betrieblichen Integration; andererseits Aspekte der Mikroebene, wie Prozesse der Herausbildung der individuellen (beruflichen) Identität in Anlehnung an die Social Cognitive Career Theory (Lent et al. 2002) sowie Einflussfaktoren durch Sozialbeziehungen im beruflichen Kontext (Blustein 2011). Ein besonderer Fokus liegt auf der Analyse der auftretenden intersektionalen Wechselwirkungen von Analyseebenen, aber auch der einzelnen intersektionalen Differenzierungslinien in betrieblichen Praktiken, Beziehungen und individuellen Orientierungsprozessen.

2 Zum Verhältnis von Intersektionalität und Diversity Management als Umgang mit Vielfalt in der betrieblichen Praxis

Unter den Schlagwörtern „Diversität“ bzw. „Diversity-Management“ (DiM) haben sich wissenschaftlich fundierte und empirisch erprobte Praktiken etabliert, die in Vielfalt als „Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ (Krell/Sieben 2011: 157) wertschätzend und (strategisch) positiv einen betrieblichen Mehrwert erkennen und fördern. In diesem Diskurs über (durchaus mehrseitig) vorteilhaften Umgang mit Heterogenität von Mitarbeiter_innen und der

Intersektionalität (über)fordert die Diversity-Praxis – zum Umgang mit dem Differenzdilemma

Britt Dahmen und Lina Vollmer

Der Einzug von Diversity Management in die deutsche Hochschulpolitik wird vielfach kritisch beäugt. Als ursprünglich wissenschaftsferne Organisationsstrategie mit seiner privatwirtschaftlichen Prägung wird mit Diversity Management häufig die Gefahr einer weiteren Verfestigung von Ungleichheit verbunden, anstatt es als Instrument zur gerechteren Gestaltung von Hochschulstrukturen zu verstehen (z.B. Grulich/Riegraf 2013). Die Kritik bezieht sich hier vor allem auf die neoliberalen Handlungsprämissen, bei denen die Bezugnahme auf die Potenziale von Verschiedenheit und Unterschieden und damit verbundene Essentialisierung von Kategorien und die Reifizierung von Stereotypen grundlegend ist. Betrachtet man aktuelle Diversity-Konzepte deutscher Hochschulen stellt man jedoch fest, dass dieser Kritik längst begegnet wird. Viele Hochschulen stellen das Leitziel der Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit sowie die Antidiskriminierungsperspektive in den Vordergrund und bemühen sich – zumindest auf der konzeptionelle Ebene – um inklusive und intersektionale Ansätze. Die konkrete praktische Umsetzung dieser Ansprüche in die Diversity-Praxis ist jedoch noch weitestgehend unklar, konkrete Beispiele für die Übersetzung in Strukturen und Maßnahmen gibt es kaum. Überfordert also der intersektionale Zugang die Praxis?

1 Das Differenzdilemma: Paradoxien im Umgang mit Differenzkategorien

Unter „Diversity Management“ werden in der Literatur organisationale Umgangsstrategien mit Vielfalt, Verschiedenheit und Ungleichheit zusammengefasst (dazu ausführlich Bührmann 2015). Als grundlegende Herausforderung in diesem Zusammenhang sehen Eickhoff/Schmitt (2016: 210ff.) die Frage des Umgangs mit Differenzkategorien. So ist der Hauptkritikpunkt an Diversity-Ansätzen die Fokussierung auf isoliert voneinander bestehenden Strukturkategorien wie Geschlecht, Alter, Behinderung, soziale oder kulturelle Herkunft. Dies fördere die Essentialisierung und Naturalisierung von Differenz und damit eng verknüpft die Reproduktion von Ungleichheiten. In der Praxis spiegelt sich das wider durch Repräsentationsstrukturen, Fördermaßnahmen oder Nachteilsausgleiche für bestimmte Gruppen im Sinne einer positiven Diskriminierung. Hiermit werden Personen als benachteiligt und förderbedürftig markiert, wodurch negative Zuschreibungen wiederholt und Differenzkategorien verfestigt werden. Die Praxis ist vor das „Differenzdilemma“ (Eickhoff/Schmitt 2016: 210ff.; Knapp 2011: 73ff.) gestellt: Die Bezugnahme auf soziale Kategorien zur Beseitigung von Ungleichheiten reproduziert Markierungen, Zuschreibungen und Abwei-

Offener Themenbereich

Editorial zum offenen Themenbereich

Andrea D. Bührmann und Iris Koall

Liebe Leser_innen,

im offenen Themenbereich setzen sich zunächst *Petia Genkova* und *Jannik Zimmermann* in ihrer quantitativen Studie mit der Frage auseinander, welche Konstrukte sich als Prädiktoren für Vorurteile gegenüber Geflüchteten eignen. Dabei finden ‚kulturelle Intelligenz‘, ‚Kontakt und soziale Orientierung‘ als Variablen, die Vorurteile möglicherweise vorhersagen können, besondere Beachtung. Die Studie zeigt, dass sich ‚kulturelle Intelligenz‘ alleine relativ schwach auf die Ausbildung von Vorurteilen auswirkt. Im Zusammenhang mit einer höheren Kontaktqualität indes reduziert kulturelle Intelligenz die relative Wahrscheinlichkeit des Auftretens von offenen Vorurteilen.

Es folgen zwei weitere Forschungsskizzen:

Andrea D. Bührmann und *Yvonne Franke* skizzieren einen diversitätstheoretisch informierten transdisziplinären Forschungsansatz am Beispiel der Erforschung des Vanilleanbaus in Madagaskar im Projekt „Diversity Turn“. Dabei streben sie die Reflexion auf zwei Ebenen an: Erstens sollen die Diversität der Akteur_innen im madagassischen Vanilleanbau und deren Folgen (auch für die Bio-Diversität) untersucht werden (Ebene des Forschungsgegenstandes). Zweitens soll auch die Diversität der Forschungsgruppe reflektiert werden (Ebene der Forschenden). Transdisziplinäres Forschen wird so als eine umfassende Perspektive für das gesamte Forschungsdesign betrachtet.

Christiane Falge beschäftigt sich in ihrem Praxisbeitrag mit Ausgrenzungsdynamiken im Diversity-Kontext Migration und zwar sowohl in Form von personeller Vielfalt als auch in der Vielfalt der Konsument_innen im Gesundheitswesen. Im Fokus steht die Frage, wie die hochschulbezogene Gestaltungskraft des Diversity-Ansatzes die gesundheitliche Versorgung von Migrant_innen durch neue Formen der Wissensproduktion konstruktiv unterstützen kann. Mögliche Antworten auf diese Fragestellung werden am Beispiel der ethnomethodologisch inspirierten Arbeit des Bochumer Stadtteillabors für Gesundheit (hsg) als einem Ort der Lehre und der partizipativen Langzeit-Gesundheitsforschung in einem multidiversen Stadtteil entwickelt.

Katharina Jäntsch und *Nelly C. Schubert* berichten von der Netzwerktagung „Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung“, die im September 2017 in Göttingen stattfand. Zwei Calls for Papers schließen diese Ausgabe der ZDfm ab. *Mechtild Gomolla*, *Ellen Kollender*, *Christine Rieke* und *Wiebke Scharathow* laden zur Einreichung von Beiträgen für die ZDfm 1/2019 zu Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepten im Feld von Schule und Migration ein. Für die ZDfm 2/2019 erbitten *Laura Dobusch*, *Katharina Kreissl* und *Elisabeth Wacker* Beiträge zum Thema „Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption?“.

Wir wünschen eine inspirierende Lektüre für Ihre Praxis und/oder Forschung!

Beitrag aus der Wissenschaft

Refugees welcome? Wie Vorurteile durch kulturelle Intelligenz, Kontakt und soziale Orientierung beeinflusst werden

Petia Genkova und Jannik Zimmermann

Zusammenfassung

Im Kontext zunehmender Gewalt gegenüber Geflüchteten wird die Reduzierung von Vorurteilen immer wichtiger. Anhand einer Online-Studie mit 159 Studierenden wird untersucht, ob sich diese Vorurteile durch die Konstrukte Kontaktqualität, Kontaktquantität, soziale Orientierung und kulturelle Intelligenz erklären lassen. Dabei werden drei Formen von Vorurteilen unterschieden: offene, subtile und implizite Vorurteile. Diese Studie zeigt, dass sich kulturelle Intelligenz, Kontaktqualität und soziale Orientierung partiell zur Vorhersage bestimmter Vorurteilsarten eignen, während die Kontaktquantität keinen Einfluss auf Vorurteile aufweist.

Schlagwörter: Vorurteile, Geflüchtete, kulturelle Intelligenz, Kontakthypothese, soziale Orientierung

Refugees welcome? How prejudices are influenced by cultural intelligence, contact and social orientation

Abstract

As violence against refugees is increasing, the reduction of prejudices becomes ever more important. Based on an online study with 159 students, the constructs quality and quantity of contacts, social orientation and cultural intelligence are employed to explain prejudices against refugees. Thereby, this study examines three forms of prejudice: open, subtle and implicit prejudices. It reveals that contact quality, social orientation and cultural intelligence are partially useful for the prediction of certain forms of prejudice, while contact quantity does not show any influence on prejudices.

Keywords: prejudice, refugees, cultural intelligence, contact hypothesis, social orientation

0 Einleitung und theoretischer Hintergrund

„Europa muss seine Verpflichtung bekräftigen, die nötigen Mittel für ein würdevolles Überleben der Flüchtlinge zur Verfügung zu stellen. Es darf keine Kompromisse geben: Migrationen im großen Stil sind unsere Zukunft, und die einzige Alternative zu einer solchen Verpflichtung ist eine neue Barbarei (was manche den ‚Kampf der Kulturen‘ nennen)“ (Žižek 2015: 82).

Die gegenwärtige Flüchtlingskrise in Europa beschreibt die großen Herausforderungen, die zukünftig vermehrt durch Migrationsbewegungen entstehen werden. Diese Studie setzt sich mit einer Folgeerscheinung auseinander, die durch die gegenwärtig gestiegenen Flüchtlingszahlen zusätzlich an Bedeutung gewonnen hat: Einige Menschen reagieren regelmäßig mit Vorurteilen auf steigende Diversität der sozialen und kulturellen Vielfalt (vgl. Benz/Widmann 2007; Fuchs 2007).

So ist zu erwarten, dass durch eine zunehmende Präsenz von geflüchteten Menschen auch ihnen gegenüber die Vorurteile zunehmen werden und diese Vorurteile negative Konsequenzen sowohl für Geflüchtete als auch für Einheimische zur Folge haben (vgl. Anger et al. 2010; Weiguny 2016; Ziegler/Beelmann 2009). Ein möglicher Ansatz, sich dieser Herausforderung zu nähern, besteht darin, Entscheidungsträger_innen in Unternehmen einzusetzen, die möglichst offen gegenüber einer anderen Kultur sind und den Erfahrungen geflüchteter Menschen mit Empathie begegnen können. Der Einsatz solcher Entscheidungsträger_innen kann dazu führen, dass diskriminierendem Verhalten vorgebeugt wird und seine negative Folgen reduziert werden. Solche Überlegungen führen zu der grundlegenden Frage, welche Konstrukte sich als Prädiktoren mit Vorhersagekraft für Vorurteile gegenüber Geflüchteten eignen. Als Prädiktoren sind Variablen zu verstehen, die dazu eingesetzt werden können, andere Variablen vorherzusagen (vgl. Eid et al. 2015). In dieser Studie wird der Ausdruck negativer Einstellungen als Vorurteile gegenüber geflüchteten Menschen differenziert betrachtet. Außerdem finden in dieser Studie die Konstrukte „kulturelle Intelligenz“, Kontakt und soziale Orientierung besondere Beachtung. Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse und theoretischen Annahmen, die an späterer Stelle dargestellt werden, wird angenommen, dass diese Variablen Vorurteile gegenüber Geflüchteten möglicherweise beeinflussen können (vgl. Binder et al. 2009; Hughes 2017; Lin et al. 2012).

1 Vorurteile und Vorurteile gegenüber Geflüchteten

Vorurteile können als Ausdruck von Einstellungen verstanden werden (vgl. Aronson et al. 2008). Einstellungen sind in diesem Zusammenhang Haltungen, Wertungen sowie Erwartungen gegenüber Menschen, Objekten und Ideen (vgl. Wirtz 2013: 424). Stereotype und Vorurteile dienen dem Individuum als Orientierung in einer komplexen Welt. Außerdem ermöglichen sie die Abgrenzung der eigenen Identität sowie die Gruppenbildung (vgl. Benz/Widmann 2007). Vorurteile gehören neben Stereotypen und Diskriminierung zu den klassischen Begriffen der Sozialpsychologie. Unter Stereotypen können generalisierte Annahmen über eine Gruppe verstanden werden, die Eigenschaften ohne Berücksichtigung individueller Unterschiede auf alle Gruppenmitglieder übertragen (vgl. Aronson et al. 2008). Diskriminierung kann als unangemessenes, schadenes oder negatives Verhalten gegenüber Gruppenmitgliedern aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit definiert werden (vgl. Aronson et al. 2008). In dieser Studie werden ausschließlich Vorurteile, Stereotype und Diskriminierungen thematisiert, die sich negativ und unvorteilhaft auf die Personen auswirken, auf die sie sich beziehen.

Es existieren in der Forschung verschiedene Erklärungsansätze zur Entstehung von Vorurteilen (vgl. Benz/Widmann 2007). Eine dieser Theorien ist die Integrated Threat Theory (ITT), die beschreibt, wie realistische und symbolische Bedrohung, Intergroup Anxiety und negative Stereotypisierungen Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten entstehen lassen (vgl. Stephan et al. 1999). Bei der realistischen Bedrohung handelt es sich um Konflikte zwischen Gruppen, welche die Existenzgrundlage oder das Wohl der eigenen Gruppe gefährden. Hierbei muss eine Bedrohung lediglich als real wahrgenommen werden, nicht real sein (vgl.

Forschungsskizze

Die Entwicklung eines diversitätstheoretisch informierten Transdisziplinaritätsansatzes am Beispiel des Vanilleanbaus in Madagaskar¹

Andrea D. Bührmann und Yvonne Franke

Der Diskurs um Diversität beeinflusst zunehmend Forschungsfragen und -designs jenseits der etablierten Anwendungsgebiete für Diversity Management, wie z.B. in Unternehmen. Das Projekt *Diversity Turn in Land Use Science: Die Bedeutung sozialer Diversität für nachhaltige Landnutzungsinnovationen am Beispiel des Vanilleanbaus in Madagaskar* (siehe <https://www.uni-goettingen.de/de/529181.html>) steht beispielhaft für diese Ausweitung. Es erschließt sowohl theoretisch als auch empirisch-praktisch ein neues Feld, indem es Erkenntnisse der Diversitätsforschung für Fragen zu nachhaltiger Landnutzung am Beispiel des Vanilleanbaus in der SAVA-Region im Nordosten Madagaskars fruchtbar macht. Dabei streben wir einen doppelten Diversity Turn an: Einerseits untersuchen wir die Diversität der Akteur_innen im madagassischen Vanilleanbau und deren Folgen – auch für die Biodiversität (Ebene des Forschungsgegenstandes). Andererseits reflektieren wir unsere Forschungsgruppe als in mehrfacher Hinsicht diverses Team (Ebene der Forschenden). Beide Perspektiven werden bisher selten in ihrer Vermittlung in den Blick genommen. Wir nutzen dieses Projekt u.a. zur Erprobung und Weiterentwicklung eines diversitätstheoretisch informierten Transdisziplinaritätsansatzes.

1 Verknüpfung von Landnutzungs- und Diversitätsforschung

Landnutzung hat maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung aktueller wie künftiger Lebensbedingungen und kann nur angemessen begriffen werden, wenn neben ökologischen und ökonomischen Erwägungen auch soziale Aspekte berücksichtigt werden. Unser Forschungsverbund hat hierzu aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven² in einem transdisziplinären, mixed-methods-basierten Forschungsdesign einen diversitätssensiblen Ansatz zur Erforschung von Landnutzungsprozessen konzipiert. Der Verbund besteht aus zehn Principal Investigators (PI), zwei Forschungskordinator_innen und derzeit sechs Promovierenden sowie drei MA-Studierenden zusammen mit zwei Projektadministrator_innen und bis zu 20 Feldassistent_innen in Madagaskar. Darüber hinaus kooperiert jedes Arbeitspaket mit Promovierenden und MA-Studierenden in Madagaskar und unterstützt diese ideell und finanziell. Begleitet wird der Verbund von zwei Gremien: In Deutschland berät ein siebenköpfiger

1 Veröffentlicht aus Landesmitteln des Niedersächsischen Vorab der VolkswagenStiftung.

2 Vertreten sind die (Agrar-)Ökonomie, (Agrar-)Ökologie, Biologie, Forstwissenschaften, Landwirtschaftswissenschaften, Pädagogik, Politikwissenschaft und Soziologie.

Diversity im Kontext gesundheitlicher Vulnerabilität: Ethnografische Gesundheitsforschung im Stadtteillabor Bochum

Christiane Falge

„Wir haben dich als Mensch aufgenommen!“ erwidert Lahing¹ mit Nachdruck, als ich ihm von den ungläubigen Reaktionen vieler Deutschen erzähle, die erfahren haben, dass ich seit einiger Zeit bei ihm und seiner aus Syrien geflüchteten Familie wohne. Die für die Ankunftsgesellschaft maßgebliche Differenzlinie „Geflüchtete – Deutsche“ spielt hierfür aus seiner Sicht keine Rolle.

1 Einleitung

Die geringe Bedeutung, die der geflüchtete Lahing dieser Differenzlinie zuweist, stellt ein wichtiges Ergebnis des Stadtteillabors dar, denn viele der Geflüchteten, mit denen wir arbeiten, sehen sich nicht nur nicht in der Rolle der Opfer, sondern verweigern sich auch gegen die mit diesem Label verbundenen Zuschreibungen. Sie definieren sich trotz aller Vulnerabilität in erster Linie als Menschen und als handlungsfähige Individuen. Die unsere Gesellschaft prägende Diversität von Einwanderung birgt daher viele Chancen und Potentiale. Insgesamt droht die vielerorts zu beobachtende Prekarisierung große Teile unserer Gesellschaft jedoch von den Ressourcen Arbeit, Gesundheit und Bildung auszuschließen. Dies bedeutet für Gesundheit, dass immer weniger Menschen befähigt sind, ein im Sinne der Ottawa Charta² umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen. Für Wissenschaftler*innen folgt daraus eine besondere Verantwortung, die Handlungsfähigkeit dieser Menschen über gelungenen Wissenstransfer wieder herzustellen.

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit Diversity im Kontext von Migration und Gesundheit. Im Fokus stehen die gesundheitliche Versorgung von Migrant*innen und die Frage, mit welchen Methoden der Diversity-Ansatz strukturelle gesundheitliche Ungleichheiten für Migrant*innen verringern könnte. Mögliche Antworten auf diese Frage sollen durch Einblicke in die Methoden des Bochumer Stadtteillabors als einem Ort der partizipativen Langzeit-Gesundheitsforschung in einem multidiversen Stadtteil aufgezeigt werden.

Die hier zugrunde liegende Gesundheitsdefinition basiert auf dem oben erwähnten erweiterten Gesundheitsbegriff der Ottawa Charta. Diversity bezieht sich in dem hier verwandten Verständnis insbesondere auf die Berücksichtigung und Nutzung lokaler Vorstellungen und kultureller Differenzen. Kultur beschränkt sich dabei nicht auf Ethnizität oder Herkunft, sondern auf einen offenen und instabilen Prozess des Aushandelns von Bedeutungen (Wim-

1 Zum Schutz der Feldteilnehmer*innen wurden alle hier erwähnten Namen mit Pseudonymen versehen.

2 <http://www.euro.who.int/de/publications/policy-documents/ottawa-charter-for-health-promotion,-1986>