

---

# Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Heft 2/2018

---

## Inhalt

### **Schwerpunktthema: Diversität und Transdisziplinarität**

---

<i>Astrid Biele Mefebue, Elena Buck und Yvonne Franke</i> Editorial zum Schwerpunktthema Diversität und Transdisziplinarität .....	127
<b>Beiträge aus der Wissenschaft</b>	
<i>Lotta Fiedel, Katharina Jacke und Kerstin Palm</i> Gendertheoretisch informierte Gesundheitswissenschaften – Herausforderungen, Potentiale und Beispiele ihrer transdisziplinären Entwicklung .....	142
<i>Hendrik Trescher</i> Kritik zwischen Empirie, Theorie und Praxis. Praxisforschung im Kontext ‚Freizeit und geistige Behinderung‘ .....	157
<b>Positionen und Forschungsskizzen</b>	
<i>Larissa Krainer</i> Diversitätsforschung als transdisziplinäre Forschung? .....	170
<i>Urs Lindner</i> Gleichstellungs- und Diversitätspolitik: Demokratische Gleichheit als gemeinsamer Bezugsrahmen .....	178
<i>Ulrike Lahn und Kati Mozygemba</i> Forschendes Lernen: Ein Gewinn für Transdisziplinarität und Diversität?! Am Beispiel Gesundheitswissenschaften .....	183
<i>Rebecca Pates und Mario Futh</i> Die Nation und ihre Affekte: Eine Untersuchung über die Auswirkungen unterschiedlicher Begrifflichkeiten .....	188
<b>Beiträge aus der Praxis</b>	
<i>Hanna Vöhringer</i> Das Diversity Prisma. Eine organisationale Standortbestimmung .....	195

<i>W. Nicol Keith, Xinzi Yu and Rose-Marie Barbeau</i>	
Diversity of Institutional Support for Research Impact Implementation .....	200

## **Offener Themenbereich**

---

<i>Andrea D. Bührmann</i>	
Editorial zum offenen Themenbereich .....	209

### **Positionen und Forschungsskizzen**

<i>Christiane Jüngling</i>	
„Wir müssen Nischen finden.“ Mikropolitik und Mentoring bei der beruflichen Integration hochqualifizierter Migrantinnen .....	210

### **Beiträge aus der Praxis**

<i>Pakize Schuchert-Güler und Elena Brandalise</i>	
Diversity im Dialog: Ein Werkstattbericht am Beispiel der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin .....	216

### **Aktuelles**

<i>Barbara Sieben, Karin Büchter, Mechtild Gomolla und Andrea Wienhaus</i>	
Deutscher Diversity-Tag 2018 an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg .....	222
<i>Die (Gast-)Herausgeber_innen der ZDfm, Heft 1 und 2/2018</i>	
Dank an die Gutachter_innen .....	224

---

# Schwerpunktthema: Diversität und Transdisziplinarität

---

## Editorial zum Thementeil Diversität und Transdisziplinarität

*Astrid Biele Mefebue, Elena Buck und Yvonne Franke*

Die Idee der Herausgabe eines Themenschwerpunktes Transdisziplinarität in einer Zeitschrift, die sich der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt widmet, entstand im Zusammenhang unterschiedlicher Forschungskontexte sowie Diskussionen um forschungspolitische Entwicklungen. In den Debatten, in die wir Herausgeberinnen involviert waren, ging es nicht immer um die Konzipierung oder Durchführung bereits (systematisch) transdisziplinär angelegter Projekte. Dabei möchten wir transdisziplinäre Forschung in unserem Verständnis hier zunächst einleitend kurz als Forschung kennzeichnen, die *gemeinsam mit Praxisakteur\_innen* (auch im Sinne einer partizipativen Forschung) neues *Wissen zur Lösung relevanter gesellschaftlicher Probleme* generiert. Unsere individuellen Zugänge speisen sich allerdings aus verschiedenen wissenschaftstheoretischen und methodischen Zugängen, die vor dem jeweils fachlichen Hintergrund zu lesen sind. So kommen sie bspw. aus der Beschäftigung mit an *action research* orientierten Konzepten im Feld der Globalen Sozialen Ungleichheit ebenso wie aus der Auseinandersetzung mit engagierter Wissenschaft z.B. in der kritischen Rechtsextremismusforschung. Zudem schien die Diskussion auch solcher Projekte, die zunächst nicht im engen Sinne unter dem Label „Transdisziplinarität“ zu fassen waren, durch Ideen aus und Anleihen an Debatten um Transdisziplinarität zu profitieren. Dies war der Fall, weil wir Anregungen dafür fanden, verschiedene, durchaus nicht neue Fragen, die uns als Diversitätsforscherinnen beschäftigten, aus einem etwas anderen Blickwinkel zu betrachten.

Dazu gehörten unter anderem Fragen nach der gesellschaftlichen Relevanz von Forschung und den damit verknüpften Machtverhältnissen, aber auch in Bezug auf Forschungsethik: Wie können wir (beanspruchen) gesellschaftlich relevante Fragen (zu) formulieren? Wer forscht – und spricht in Folge, zieht ggf. auch Konsequenzen in Form von Handlungsempfehlungen – für wen? Ebenfalls damit verbunden sind Fragen nach dem eigenen Selbstverständnis und der individuellen Positioniertheit: Welche Rolle spielen wir als Forschende – disziplinär und in der Hochschule verankert – jeweils in unterschiedlich angelegten Forschungsprozessen und -konstellationen? Wie können (disziplinär) verschiedene erkenntnistheoretische Positionen, theoretische Ansätze und empirische Verfahren (zu-)einander vermittelt werden? Und schließlich, wenn auch nicht zuletzt: Wie können wir als Forschende in Gesellschaft hineinwirken? Auch die Rolle von Forschenden im transdisziplinären Prozess wird neu bestimmt. Klassische Vorstellungen von objektiver Außenperspektive werden zunehmend hinterfragt und durch neue Konzepte herausgefordert. Beispielhaft seien an dieser Stelle die Idee von Forschenden als *advocates, facilitators oder collaborators* (Wieser/Brechelmacher/Schendl 2014: 158) oder die Konzeption des Verbündet-Seins genannt. In diesem Zusammenhang werden weitere Fragen relevant: Wie können Verbündet-Sein im Sinne eines Einsatzes eigener Privilegien und Ressourcen für die Anliegen weniger

Privilegierter (Czollek/Perko/Weinbach 2012: 26), Parteilichkeit und Betroffenheit mit wissenschaftlichen Prinzipien in Übereinstimmung gebracht werden? Welches Wissen gilt (wo/wem) wie viel?

Diese Fragestellungen sind nicht das Spezifikum transdisziplinärer Forschungszugänge. Krell (2007) und Vertovec (2015) charakterisieren Diversitätsforschung als integrierende Perspektive, die Erkenntnisse und Forschungsperspektiven unterschiedlicher Disziplinen und Forschungsfelder – etwa der *critical race studies*, *disability studies*, *gender studies* oder *migration studies* – zusammenführt, um Querschnittsthemen mit Diversitätsbezug, wie bspw. Arbeitsmigration, Demographie und Beschäftigung oder Geschlecht und Erwerbstätigkeit, zu bearbeiten. Diversitätsforschung ist in diesem Sinne zunächst multi- oder interdisziplinär. Für unsere Fragestellung relevant erscheinen uns darüber hinaus die Genesen wichtiger Herkunftsfelder einer sich formierenden Diversitätsforschung, also deren historisch kontextualisierte Entwicklung.

Die exemplarisch benannten Herkunftsfelder entwickelten sich zunächst vor allem im Kontext von bzw. im Anschluss an Ziele und Forderungen sozialer Bewegungen. Beispielhaft zu nennen sind die Frauenbewegung, Lesben- und Schwulenbewegung, Behindertenbewegung und Selbstbestimmt-Leben-Bewegung, sowie die Schwarze Bewegung in Deutschland insbesondere in den frühen 1970er bis 1980er Jahren. Zu deren Errungenschaften zählte es, gesellschaftspolitische Debatten angestoßen zu haben, in deren Folge Ansprüche auf Gleichbehandlung in unterschiedlichen Domänen (etwa Bildung, Arbeit) und mit Blick auf unterschiedliche Dimensionen von Diversität (etwa Geschlecht, Behinderung) rechtlich institutionalisiert wurden. Diese Kämpfe um Anerkennung wurden und werden auch akademisch ausgefochten. Im Zuge dieser Entwicklungen wurden neue außerhochschulische Berufs- und Aufgabenfelder einerseits und neue Forschungsfelder an den Hochschulen andererseits etabliert, die beteiligten Stakeholder und ihr(e) Verhältnis(se) untereinander veränderten sich nachhaltig. Es vollzog sich eine (unterschiedlich weitreichende) Separierung zwischen Aktivismus als gesellschaftlicher Praxisform, professionalisierten Vertretungs- und Verwaltungsstrukturen sowie hochschulischer Forschung als hegemonialer Form der Wissensgenese. Diese wichtigen disziplinären Herkunftslinien des Forschungsfeldes implizieren bereits Austausch- und Aushandlungsprozesse zwischen hochschulischer und außerhochschulischer (Forschungs-)Praxis. Nicht zuletzt gewinnen Übersetzungsleistungen zwischen inner- und außeruniversitären Sphären an Bedeutung.

Eine Zeitschrift, die „es sich zur Aufgabe gemacht [hat], Beiträge aus der Praxis zu integrieren und damit sowohl wissenschaftlich Tätigen den Zugang zu Diskussionen in der Praxis zu ermöglichen, als auch der Praxis den Zugang zum Stand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zu bieten“ (Bühmann et al. 2016: 6) erscheint uns als geeigneter Ort, um das Verhältnis von transdisziplinärem Forschungsprozess auf der einen und Diversitätsforschung und -management auf der anderen Seite, ausgehend von inhaltlichen Berührungspunkten, zu erschließen. Darüber hinaus ist die Diskussion, die wir mit diesem Themenheft anzustoßen wünschen, auch im Licht wissenschaftspolitischer Debatten zu sehen, die ihr besondere aktuelle Relevanz verleihen.

Als einen der wichtigsten inhaltlichen Berührungspunkte möchten wir zunächst auf die Konstruktion eines partizipativen Forschungsprozesses verweisen, welcher sowohl im Hinblick auf mögliche theoretische Implikationen als auch hinsichtlich der empirisch-praktischen Umsetzung spannende Einsichten für die Diversitätsforschung und -praxis zeitigen kann. Mindestens drei Momente scheinen hier bedenkenswert: Erstens ist der transdisziplinäre Forschungsprozess sowohl auf die Analyse lebensweltlicher Probleme als auch auf ihre Bearbeitung ausgerichtet. Wir sehen in dieser klaren Handlungsorientierung eine Gemeinsamkeit, die Diversitätsforschung und -management mit transdisziplinären Herangehensweisen verbindet. Zweitens kann eine Erörterung der Zusammenführung von akademischem und

---

# Beiträge aus der Wissenschaft

---

## Gendertheoretisch informierte Gesundheitswissenschaften – Herausforderungen, Potentiale und Beispiele ihrer transdisziplinären Entwicklung<sup>1</sup>

*Lotta Fiedel, Katharina Jacke und Kerstin Palm*

### Zusammenfassung

Die empirische Umsetzung theoretischer Erkenntnisse der Genderforschung in den Gesundheitswissenschaften kann zu einer adäquateren Analyse und Operationalisierung der Facetten von sex/gender und ihrer intersektionalen Verschränkungen beitragen und so die Validität der Forschung erhöhen. Der transdisziplinäre Dialog zwischen gesundheitswissenschaftlichen Disziplinen und den Gender Studies ist jedoch durch unterschiedliche erkenntnistheoretische Positionen und Forschungspraxen geprägt, die auch die Kategorie Geschlecht divergierend aufgreifen. Dieser Beitrag analysiert die damit einhergehenden Herausforderungen auf der Basis von zwei Forschungsprojekten und diskutiert Kooperationspraxen.

**Schlagerwörter:** quantitative Gesundheitswissenschaften, Gender Studies, sex, gender, sex/gender, Embodiment, Intersektionalität, Transdisziplinarität

## Health sciences informed by gender theory – challenges, potentials and examples of a transdisciplinary approach

### Abstract

Translating current gender theory into the framework of health sciences can contribute to a more appropriate analysis and operationalization of sex/gender and its intersectional entanglement and thereby increase the validity of research. However, the transdisciplinary dialogue between health sciences and gender studies is challenged by different epistemological positions and research practices which shape the conceptualization of gender in divergent ways. This paper analyses these challenges on the basis of two research projects and discusses modes of cooperation.

**Keywords:** quantitative health sciences, gender studies, sex, gender, sex/gender, embodiment, intersectionality, transdisciplinarity

---

1 Der Text entstand im Rahmen der BMBF-geförderten Projekte GeUmGe (Förderkennzeichen 01FP1443) und INGER (Förderkennzeichen 01GL1713D) (vergl. ausführlich Fn 4 und 5).

# 1 Einleitung

Angestoßen durch die Kritik der Frauengesundheitsbewegung an der androzentrischen Ausrichtung der Gesundheitsversorgung und daraus resultierender gesundheitlicher Ungleichheit entwickelten die Gesundheitswissenschaften in den letzten Jahrzehnten eine geschlechter-sensible Perspektive, die vor allem als Berücksichtigung einer binären physiologischen Geschlechterdifferenz – sex-based biology – realisiert wurde (z.B. Rieder/Lohff 2008; Kuhlmann/Kolip 2005; Hurrelmann/Kolip 2002; BMFSFJ 2001).

Neuere biologische und gendertheoretische Forschungen verweisen aber inzwischen auf die wissenschaftliche Unzulänglichkeit dieser Ausrichtung. Sarah Richardson stellt als wesentliches Problem für die sex-based biology heraus, dass diese auf einer kompromisslosen Differenz zwischen Männern und Frauen basiert und eine jeweils homogene Kategorie Mann und Frau voraussetzt (Richardson 2013: 215). Nicht nur wird dadurch einer machtkritischen und kontextsensiblen Entwicklung von Körpern zu wenig Rechnung getragen, die situativ durch physikalische, chemische und soziale Umwelten variiert (vgl. Fausto-Sterling 2012). Vor allem verkennt eine binäre Geschlechterkategorisierung eine damit zusammenhängende starke intersektionale Binnendifferenzierung und Vielfalt von Geschlechtergruppen (vgl. Winker/Degele 2009).<sup>2</sup> Zur wissenschaftlichen Qualitätssicherung suchen die eher naturwissenschaftlich-empirisch ausgerichteten Gesundheitswissenschaften vor diesem Hintergrund zunehmend den fachübergreifenden Dialog mit der kultur- und sozialwissenschaftlich ausgerichteten Genderforschung. Diese hat die geschlechterbezogenen sozialen Umwelten als gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse analysiert, begrifflich gefasst und tragfähige theoretische und methodische Perspektiven auf Intersektionalität und Vielfalt entwickelt. In einer Reihe gesundheitswissenschaftlicher Publikationen werden entsprechend bereits gendertheoretische Konzepte jenseits einer reinen Differenzforschung aufgegriffen (Bolte 2016a, 2016b; Bolte/Lahn 2015; Hammarström et al. 2014; Johnson et al. 2009; Kaiser 2012; Krieger 2003; Mergler 2011; Oliffe/Greaves 2012; Sen/Östlin 2010; Rippon et al. 2014; Ritz et al. 2017; Springer et al. 2012; Tannenbaum et al. 2016). Geschlechterforschung kann folglich dazu beitragen, durch „eine systematische Integration der biologischen und sozialen Dimensionen von Geschlecht und ihrer Wechselwirkungen in die biomedizinische und Public-Health-Forschung zu Umwelt und Gesundheit die Aussagekraft und Validität dieser Forschung“ zu steigern (Paeck/Bolte 2017: 15). Ein fachübergreifender Dialog birgt damit ein qualitätssteigerndes Potential – aus verschiedenen fachkulturellen Gründen jedoch auch viele Herausforderungen, wie der folgende Beitrag zeigen wird. Ziel des Beitrags ist es, die epistemische Vermittlung ebenso wie die Vermittlung forschungspraktischer und -ökonomischer Positionen als relevante wie herausfordernde Elemente transdisziplinärer Forschung zu diskutieren. Diese werden zunächst anhand von zwei Forschungsprojekten exemplarisch dargestellt, um in einem zweiten Schritt grundsätzliche Möglichkeiten einer genderinformierten Qualitätssicherung in den Gesundheitswissenschaften vorzustellen.

---

2 Der Diversitätsbegriff hebt auf die Produktivmachung von Differenzen unter Menschen und deren Vielfalt ab, während Intersektionalität einen kritisch reflexiven Umgang mit Differenzkategorien und damit verbundenen Machtverhältnissen anstrebt (vgl. z.B. Vinz/Hardmeier 2007: 27). Wir nähern uns den Prozessen heterogener gesellschaftlicher Differenzierungen durch eine intersektionale Analyse und beziehen uns dabei auf das häufig erprobte empirisch-sozialwissenschaftliche Konzept von Winker und Degele 2009 (machtgenerierte Binnendifferenzierung von miteinander wechselwirkenden Kategorien sozialer Ungleichheit).

# Kritik zwischen Empirie, Theorie und Praxis. Praxisforschung im Kontext ‚Freizeit und geistige Behinderung‘

*Hendrik Trescher*

## Zusammenfassung

Im Mittelpunkt des Beitrags steht ein transdisziplinäres Forschungsprojekt, das sich mit der Freizeitsituation von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung im System der Behindertenhilfe auseinandersetzt und an der Schnittstelle von Sonder- bzw. Geistigbehindertenpädagogik, Disability Studies und Soziologie angesiedelt ist. Der Beitrag zielt darauf ab, die Studie mitsamt ihren Verflechtungen in die Bereiche Empirie, Theorie und Praxis vorzustellen, wobei es gerade um die Diskussion von Herausforderungen, aber auch des Mehrwerts gehen soll, die bzw. den eine solche Untersuchung für die jeweiligen Bereiche mitbringt. Zentral sind hier gerade auch Fragen des Praxistransfers.

Schlagwörter: Freizeit; Behinderung; Inklusion; Praxisprojekt; Geistige Behinderung

## Critique between empirical research, theory, and practice within the context of leisure time of people with intellectual disability

### Abstract

The paper introduces a transdisciplinary project that focuses on the leisure situation of persons with intellectual disabilities within the disability care system. The study itself is located at the interface of special needs education, disability studies and sociology. Presenting the study and its results and subsequently discussing the research challenges as well as the benefits that the project entailed for the areas ‘empirical results’, ‘theory’ and ‘practice’ is the main purpose of the paper. Hereby special attention is given to questions concerning the transfer and presentation of (critical) empirical findings to the field of practice.

Keywords: Leisure; Disability; Inclusion; Practice related research; intellectual disability

## 1 Hinführung

Der vorliegende Beitrag stellt ein transdisziplinäres Forschungsprojekt in den Mittelpunkt, das an der Schnittstelle von Sonder- bzw. Geistigbehindertenpädagogik, Disability Studies und (Institutions-) Soziologie angesiedelt ist. Das Vorhaben „Freizeit als Fenster zur Inklusion. Konstruktionen von Teilhabe und Ausschluss für erwachsene, institutionalisiert lebende Menschen mit ‚geistiger Behinderung‘“ (Trescher 2015) wurde zwischen 2013 und 2015 an der Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt und widmete sich der multiperspektivischen Erforschung des Bereichs ‚Freizeit im Kontext geistiger Behinderung‘. Hierbei ging es neben der Bearbeitung eines bestehenden Desiderats und einer kritischen Analyse von Ausschluss und gesellschaftlichen Mechanismen, die ebendiesen herbeiführen, vor allem auch darum, die Ergebnisse auf vielfältige Weise theoretisch zu reflektieren und zu diskutieren, um hierdurch neue bzw. erweiterte Verstehenszugänge zu generieren und darüber hinaus eine unmittelbare Rückkopplung der Ergebnisse an die (sonder-)pädagogische Praxis zu leisten, um auch hier Weiterentwicklungsanstöße zu geben.

Im Rahmen des Beitrags sollen die Studie selbst sowie die verschiedenen Arbeits- und Wirkungsebenen derselben vorgestellt werden, wobei es insbesondere um die Darstellung der Verflechtungen der Studie in die Bereiche ‚Empirie‘, ‚Theorie‘ und ‚Praxis‘ geht. Wie das Projekt selbst hat damit auch der Beitrag einen hybriden Charakter. Einerseits skizziert er ein Desiderat und einen spezifischen Forschungszusammenhang, andererseits ist er eine Art Erfahrungsbericht, da er Einblicke in konkrete Arbeitsprozesse eines transdisziplinär angelegten Forschungsprojektes gibt. Zentral ist dabei einerseits die Thematisierung des Mehrwerts, den eine solche transdisziplinäre Studie für die einzelnen Ebenen mitbringt, andererseits aber auch die Diskussion von Schwierigkeiten bzw. Herausforderungen, die insbesondere auf der Ebene des Praxistransfers bzw. der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Akteur\_innen im Feld angetroffen wurden. Bevor sich jedoch näher damit auseinandergesetzt werden soll, wird zunächst ein Einblick in die Studie selbst sowie die Ergebnisse, die in deren Rahmen herausgearbeitet werden konnten, gegeben.

## **2 Das Projekt „Freizeit als Fenster zur Inklusion“**

Das Projekt, das für den hiesigen Beitrag im Mittelpunkt steht, wurde insgesamt auf eineinhalb Jahre angelegt (zwei Semester Forschung, ein halbes Jahr Abfassen des Abschlussberichts) und ist in Kooperation mit einem lokalen Träger der Behindertenhilfe entstanden. Es war in zwei größere Forschungsphasen gegliedert, die im Folgenden kurz vorgestellt werden sollen. Im Zuge dessen wird auch ein kurzer Einblick in die Ergebnisse gegeben.

### *2.1 Forschungsphase: Analyse des Freizeitbereichs in der Allgemeingesellschaft*

Die erste Forschungsphase richtete sich auf die Allgemeingesellschaft bzw. Institutionen/Gruppen des Freizeitbereichs. Ziel war es, unter anderem der Frage nachzugehen, wie aufgeschlossen oder ablehnend sich die jeweiligen Institutionen/Gruppen gegenüber einer Teilnahme von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung zeigen. Um entsprechende Einblicke zu erhalten, wurden Primärvertreter\_innen der jeweiligen Institutionen/Gruppen mittels telefongestützter Leitfadeninterviews interviewt, wobei die Erhebung primär auf den Raum Frankfurt am Main begrenzt wurde (siehe ausführlich: Trescher 2015: 62ff.). Im Rahmen des Interviews war dabei auch die ganz grundlegende Frage von Interesse, ob, und wenn ja, in welchem Rahmen bereits Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung an den jeweiligen Angeboten teilnehmen. Grundlage für die Erhebung war ein zuvor erstelltes Clustersystem, in dem Freizeitaktivitäten unter Überbegriffen zusammengefasst wurden, um ein strukturiertes Vorgehen der Erhebung zu ermöglichen (siehe ausführlich: Trescher 2015: 55ff.). Erstellt wurden im Zuge dessen sieben Cluster (z.B. die Cluster 1 „Musik und Kultur (aktiv)“, Cluster 5 „Kunst/Handwerk/Sammeln“ oder Cluster 7 „Politik und bürgerschaftliches Engagement“). Darüber hinaus wurden noch zwei weitere Teilerhebungen durchgeführt, von der sich die erste auf Seniorenangebote und die zweite an Weiterbildungsangebote richtete (siehe hierzu: Trescher 2015: 135ff.; 2016). Ausgewertet wurden die erhobenen Interviews mittels der Verfahren der Qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2010). Die hieran anschließende Typenbildung erfolgte in Anlehnung an Kelle/Kluge (2010; siehe hierzu ausführlich: Trescher 2015: 74ff.).

---

# Positionen und Forschungsskizzen

---

## Diversitätsforschung als transdisziplinäre Forschung?

Larissa Krainer

Inwiefern können (bzw. könnten) transdisziplinäre Forschungszugänge ein Potential zur Erforschung diversitätsbezogener Fragestellungen bieten? Der vorliegende Beitrag vertritt die These, dass sich Konturen von bisher noch wenig verlinkten Forschungsfeldern, nämlich der Diversitätsforschung und der Transdisziplinären Forschung (das eine mehr inhaltlich, das andere mehr methodologisch ausgerichtet) skizzieren lassen, anhand derer Potentiale der gegenseitigen Bereicherung bestimmbar werden. Um zu klären, inwiefern transdisziplinäre Forschungszugänge ein Potential zur Erforschung diversitätsbezogener Fragestellungen bieten (können), werden im ersten Schritt historische, methodologische und theoretische Aspekte transdisziplinärer Forschung, die sich in den vergangenen Jahrzehnten auch im deutschsprachigen Raum akademisch institutionalisiert und etabliert hat, skizziert. Danach wird aus einer Außenperspektive versucht, Anliegen wie Objektbereiche der Diversitätsforschung thesenartig zu erfassen. Im dritten Schritt werden mögliche Ähnlichkeiten bzw. geteilte Grundanliegen zusammengefasst, um abschließend zu einer Einschätzung zu gelangen, inwiefern Diversitätsforschung von transdisziplinären Forschungsanlagen profitieren könnte und welche Potentiale sich aus einem Diskurs zwischen den Forschungsrichtungen ergeben würden.

### 1 Transdisziplinäre Forschung

Weit eher als einer klar umrissenen Begriffsbestimmung zu unterliegen, kann transdisziplinäre Forschung als Sammelbegriff für unterschiedliche normative Anliegen und Forschungsstrategien inkl. der daraus resultierenden methodologischen Konsequenzen betrachtet werden. Dabei lässt sich sowohl eine Geschichte ihrer langjährigen institutionellen wissenschaftlichen Etablierung als auch ihre zunehmende theoretische wie methodologische Durchdringung beobachten.<sup>1</sup>

---

1 Im Weiteren werden die folgenden Begriffe unterschieden bzw. verwendet: Von Monodisziplinarität wird gesprochen, wenn eine wissenschaftliche Fragestellung aus der Perspektive einer einzelnen Disziplin erforscht wird. Multidisziplinarität wird verwendet, wenn eine wissenschaftliche Fragestellung aus verschiedenen Disziplinen bearbeitet wird. Von Interdisziplinarität ist die Rede, wenn dafür Forscher\_innen aus unterschiedlichen Disziplinen kooperativ am Thema arbeiten, was in der Regel bedingt, sich zunächst über das jeweilige Fachverständnis (inklusive terminologischer, theoretischer, methodischer und paradigmatischer Ausrichtungen) zu unterhalten und zu integrativen Perspektiven zu finden. Von Transdisziplinarität wird ausschließlich gesprochen, wenn im Forschungsprozess sowohl Produktion als auch Nutzung von außerhalb des akademischen Systems vorhandenem oder erzeugtem Wissen als definierendes Charakteristikum gilt und außeruniversitäre bzw. außerhochschulische Stakeholder im Forschungsprozess partizipieren (vgl. auch Krainer/Pretis 2019: o.A.).

### 1.1 Methodische Kernelemente und geteilte Grundauffassungen transdisziplinärer Forschung

Legt man einen methodischen Blickwinkel an, so ist evident, dass der Begriff transdisziplinäre Forschung deutlich jünger ist als die Entwicklung von Forschungsmethoden, in denen in Kooperation mit außerhochschulischen Partner\_innen geforscht wird. Zu nennen sind hier etwa die Aktionsforschung (vgl. Stotz 2002: 92), Realexperimente (Krohn 2007: 343ff.), Reallabore (Schneidewind/Singer-Brodowski 2014: 124ff.) oder die Interventionsforschung (Krainer/Lerchster 2012; Lerchster/Krainer 2016; Ukowitz/Hübner 2019). Manche Ansätze betonen darüber hinaus unmittelbar ihre partizipative Ausrichtung, wie etwa partizipative Forschung (vgl. Wegleitner et al. 2016), partizipative Aktionsforschung (bzw. „Participatory Action Research“, vgl. Kemmis/McTaggart 2005) oder partizipative Interventionsforschung (vgl. Freimüller 2012). Trotz zum Teil gravierender Unterschiede lassen sich einige methodische Kernelemente und (weitgehend) geteilte Grundauffassungen innerhalb der transdisziplinär forschenden Community ausmachen.

Stotz benennt für die verschiedenen Stränge der Aktionsforschung (die seit den 30er-Jahren des 19. Jahrhunderts entwickelt wurde) und der Praxeologie drei zentrale Gemeinsamkeiten: ihre rigorose empirische und reflexive Ausrichtung, die Beteiligung von Menschen als aktiv Partizipierende im Forschungsprozess und ihr Resultieren in praxisrelevanten Ergebnissen, die in Verbindung zur Lebens- oder Berufsrealität der Betroffenen stehen (vgl. Stotz 2002: 92). Pohl/Hirsch Hadorn (2007: 20-23) halten als „principles“ für die Gestaltung transdisziplinärer Forschung die folgenden Kernelemente fest: 1. „Reduce complexity by specifying the need for knowledge and identifying those involved“, 2. „Achieve effectiveness through contextualisation“, 3. „Achieve integration through open encounters“, 4. „Develop reflexivity through recursiveness“.

Als Charakteristika transdisziplinärer Forschung lassen sich demnach die folgenden Elemente benennen: Ausgangspunkt transdisziplinärer Forschung sind in der Regel erstens *lebensweltliche Probleme*. Zweitens wird die Intention verfolgt, komplexe Phänomene verstehen zu wollen, was zur Notwendigkeit der Integration unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen (Interdisziplinarität) führt. Drittens ist es ein häufiges Anliegen, durch Forschung einen Beitrag zur Lösung (konkreter) gesellschaftlicher Herausforderungen zu leisten und viertens dabei Risiken bzw. unerwünschte Nebenwirkungen zu erkennen bzw. zu vermeiden, was die Dimension der Reflexion anspricht. Für die Bearbeitung der Frage- und Problemstellungen bzw. für die Entwicklung von Lösungen wird fünftens sowohl wissenschaftliche Expertise aus dem Bereich der Hochschulen als auch das Wissen außerhochschulischer Akteur\_innen einbezogen (vgl. dazu etwa td-net 2017a; zusammenfassend etwa: Pohl/Hirsch Hadorn 2007 sowie Ukowitz 2012a).

Mehr oder minder deutlich treten im Bereich der transdisziplinären Forschung normative Anliegen in den Vordergrund, etwa wenn als ein „Zweck“ der Forschung das Lösen von Problemen genannt wird (vgl. td-net 2017b) oder wenn sich Forschung dem Ziel der Transformation der Gesellschaft (z.B. in Richtung nachhaltige Entwicklung) verschreibt, wie Schneidewind/Singer-Brodowski (2014) es vorschlagen. Neben diesem innerhalb der Nachhaltigkeitsforschung stark ausgeprägten normativen Anliegen, durch (transdisziplinäre) Forschung einen positiven Impact in Richtung nachhaltige Entwicklung zu erzielen, lässt sich als weiteres, abstrakteres Ziel das Unterstützen von Bildungsprozessen nennen, in denen es darum geht, durch Forschung einen Beitrag zu einer reflektierten Selbststeuerung von Kollektiven (z.B. Organisationen) zu leisten. Diese Intention wird insbesondere in der Interventionsforschung verfolgt, einer Forschungsmethode, die prozessethische Anliegen (z.B. Anerkennung der Freiheit des Forschungsgegenstandes, Vermeidung von Fremdbestimmung in

# Gleichstellungs- und Diversitätspolitik: Demokratische Gleichheit als gemeinsamer Bezugsrahmen

Urs Lindner

In Forschungsfeldern, die sich als gesellschaftskritisch verstehen, existieren unterschiedliche Umgangsweisen mit dem Diversitätskonzept. In der soziologischen Gleichstellungs- und Geschlechterforschung etwa ist eine Grundsatzkritik am Diversitätsmanagement entwickelt worden: Da Geschlecht und andere ‚Differenzen‘ primär als Ressourcen zur Steigerung von Unternehmensgewinnen in den Blick genommen werden, komme es in diesem Ansatz zu einer systematischen Dethematisierung bestehender Ungleichheitsverhältnisse bzw. zur Schaffung neuer in Form einer Spaltung in verwertbare und nicht-verwertbare Subgruppen; auch unterlägen Benachteiligungen, indem auf *differenzielle* Fähigkeiten abgestellt wird, einer Logik der ‚Veränderung‘ (*othering*), die gruppenbezogene Stereotypen wie bspw. ein *care*-zentriertes weibliches ‚Arbeitsvermögen‘ reproduziert (Wetterer 2002, Meuser/Riegraf 2010, Meuser 2013). Teil dieser Kritik ist die strategische Einschätzung, dass eine Aneignung des Diversitätsbegriffs jenseits kapitalistischer Verwertungsimperative nur schwer möglich ist.

Dagegen beziehen sich viele Sozialwissenschaftler\*innen, die zu Migration/Rassismus oder sexueller und geschlechtlicher Vielfalt forschen, positiv auf das Diversitätskonzept und versuchen diesem eine „gesellschafts- und herrschaftskritische Ausrichtung“ (Fereidooni/Feoli 2016, 9) zu geben. Für sie ist es keineswegs ausgemacht, dass der marktförmige Zugang die Oberhand behalten muss. Wie die soziologischen Gleichstellungs- und Geschlechterforscher\*innen kritisieren sie die verwertungsgesteuerte Reproduktion hegemonialer Normen und Differenzkonstruktionen. Und auch in der politischen Zielsetzung scheint es kaum Differenzen zu geben: „Der Etablierung von *Diversity*“, schreiben Fereidooni und Feoli (2016, 9f.), liegt „in der gesellschafts- und herrschaftskritischen Ausrichtung die gesellschaftspolitische Forderung zugrunde, allen Bürger\*innen die gleichberechtigte Teilhabe am Gesellschaftsleben zu ermöglichen, damit sie, entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtpopulation, in privaten Firmen und öffentlichen Institutionen vertreten sind“ – eine Aussage, die treffend den gleichstellungspolitischen Ansatz beschreibt.

Geht es Gleichstellungs- und herrschaftskritisch orientierten Diversitätsforscher\*innen also eigentlich um dasselbe? Meinungsverschiedenheiten zwischen beiden Gruppen betreffen wohl in erster Linie das strategisch Erreichbare: Gleichstellungsforscher\*innen halten kritische Aneignungen des Diversitätsbegriffs für wenig erfolgversprechend, während Autor\*innen wie Fereidooni und Feoli glauben, die betriebswirtschaftliche Ausrichtung, das ‚Management‘, ausgerechnet unter dem Titel von *Managing Diversity* loswerden zu können. Eine dritte Option besteht darin, die verschiedenen Inanspruchnahmen des Diversitätskonzepts auch terminologisch klarer voneinander abzugrenzen: auf der einen Seite das Diversitätsmanagement mit seiner Komplizenschaft im kapitalistischen System; auf der anderen Seite eine Diversitätspolitik, die für eine gerechtere Gesellschaft eintritt (Klein 2013). Dass es durchaus möglich ist, den Diversitätsbegriff vom *business case* abzulösen, zeigt die kanadische Hochschullandschaft: Anerkennung von Vielfalt wird dort auf Grundlage einer institutionellen *equity*-Orientierung angestrebt (Klein 2016).<sup>1</sup>

1 Für equity gibt es im Deutschen keine Entsprechung, da dieser Begriff weder mit Gleichheit (equality) noch mit Gerechtigkeit (justice) identisch ist. Equity entstammt dem Policy-Diskurs und wird dort häufig sehr vage, im Sinn von ‚irgendwie gerecht‘, verwendet. Im Fall des kanadischen und südafrikanischen Employment

# Forschendes Lernen: Ein Gewinn für Transdisziplinarität und Diversität?! Am Beispiel Gesundheitswissenschaften

*Ulrike Lahn und Kati Mozygemba*

## 1 Gesundheitswissenschaften als angewandte Wissenschaften

In der Bundesrepublik Deutschland entwickelten die Gesundheitswissenschaften bzw. Public Health seit den 1980er Jahren aufgrund akademischer Qualitätsoffensiven im Gesundheitswesen (Babitsch 2012). Ziele waren,

- ein breites Spektrum an Gesundheitsberufen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, Ausbildungseinrichtungen und professionellen Handlungsorten zu bündeln;
- Gesundheit, Krankheit und gesundheitliche Versorgung ganzheitlich zu betrachten
- und die Deutungsmacht der Medizin im Gesundheitsbereich kritisch zu reflektieren und einzugrenzen.

Gesundheitswissenschaften involvieren eine Bandbreite verschiedener Kernfächer, wie beispielsweise Epidemiologie, Gesundheitsökonomie und Pflegepädagogik. Das Nebeneinander von disziplinären Zugängen und Diskursen gilt als Charakteristikum für Multidisziplinarität (Jantsch 1970). So bieten die Gesundheitswissenschaften eine wichtige Ergänzung zum traditionellen Medizinstudium und damit verbundene alternative Karriereverläufe im Gesundheitswesen (von Trotschke 2002; Babitsch 2012).

Die Gesundheitswissenschaften verstehen sich zudem als angewandte Wissenschaft. Sie ist auf Gesundheitspolitik und Praxis bzw. auf den Transfer von akademischem Wissen in die Gesundheitspraxis ausgerichtet. Ihr Wirkungs- und Handlungsbereich weist damit über universitäre Grenzen hinaus.

## 2 Die Diversität von Studierenden und Lehrenden

Das breite Spektrum an Berufen und wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit Gesundheit beschäftigen, und die unterschiedlichen Qualifikationswege begründen zudem eine Diversität von Lehrenden und Studierenden in den Gesundheitswissenschaften. So hat der Bremer Studierendenbefragung QUEST (2010/2012) zufolge ein Großteil der Studienanfänger\_innen eine abgeschlossene Berufsausbildung, Berufserfahrung oder auch Erfahrungen durch soziales Engagement. Die Studierenden sind aufgrund dessen älter und berufserfahrener als in anderen Disziplinen. Der Anteil weiblicher Studierender liegt bei über 80% (Universität Bremen 2014). Systematische geschlechtsbezogene Analysen der Fachkultur und von Gesundheitsprofessionen stehen bislang noch aus.

Diversität kennzeichnet auch die Lehrenden. Die Mehrzahl der Lehrenden entstammte zu Beginn Wissenschaftsdisziplinen wie z.B. der Medizin, Biologie, Ökonomie oder der Soziologie. Sie qualifizierte sich in der Regel durch ein Weiterbildungsstudium bzw. durch die Bearbeitung gesundheitsrelevanter Fragestellungen im Herkunftsfach. Seit die ersten Absolvent\_innen der grundständigen Studiengänge in wissenschaftliche Nachwuchspositionen

# Die Nation und ihre Affekte: Eine Untersuchung über die Auswirkungen unterschiedlicher Begrifflichkeiten

Rebecca Pates und Mario Futh

## 1 Pöbel, Pack und Bürgertum

Schon Immanuel Kant unterscheidet zwischen der Nation bestehend aus Staatsbürgern, welche die Geschicke eines Volkes mitbestimmen können, ja es ausmachen, und dem Pöbel, welcher gar nicht Teil des Volkes ist und es nicht sein darf:

„Unter dem Wort Volk (*populus*) versteht man die in einem Landstrich vereinigte Menge Menschen, in so fern sie ein Ganzes ausmacht. Diejenige Menge oder auch der Theil derselben, welcher sich durch gemeinschaftliche Abstammung für vereinigt zu einem bürgerlichen Ganzen erkennt, heißt Nation (*gens*); der Theil, der sich von diesen Gesetzen ausnimmt (die wilde Menge in diesem Volk), heißt Pöbel (*vulgus*), dessen gesetzwidrige Vereinigung das Rottiren (*agere per turbas*) ist; ein Verhalten, welches ihn von der Qualität eines Staatsbürgers ausschließt.“ (Kant 183: 189)

Zweihundert Jahre später jedoch beansprucht gerade dieser sich (in Chemnitz, Köthen und Dresden) zusammenrottende „Pöbel“ (von Politiker\*innen auch *Pack* genannt) das Gegenteil von Kant und Sigmar Gabriel, nämlich das *eigentliche* Volk zu sein. Beide Vorstellungen, von den Bürgerlichen als der *eigentlichen* Nation und von den „Rottierenden“ (heute bekannt als Wut- und Hut-Bürger\*innen) als wahren Volk, haben gemeinsam, dass sie grundlegend *dichotom* sind.

## 2 Die Nation als Dichotomisierungsmaschinerie

Wie der Politikwissenschaftler Andreas Wimmer schon 2002 in seiner Monographie *Nationalist Exclusion and Ethnic Conflict* gezeigt hat, liegt diese Dichotomisierung nicht an Kant, Gabriel oder den sogenannten *Pegidisten* (Pegida-Anhänger\*innen), sondern der Nation selber: Im Gegensatz zu allen anderen Gemeinschaftsformen menschlichen Zusammenlebens ist die Nation ein regelrechtes (und regelkonformes) Dichotomisierungsinstrument.

Denn die „Erfindung der Nation“ geht einher mit klaren Zugehörigkeitsbestimmungsmechanismen (vgl. Fig. 1, ein Weiterdenken seiner „Five Dimensions of Closure“, Wimmer 2002: 63): Durch die Staatsbürgerschaft können in dem Territorium Residierende etwa von dort nicht (permanent oder berechtigt) Sesshaften unterschieden werden. Ethnisierung hilft der kulturellen Bestimmung der Residierenden, oder auch, zwischen als *normal* vorgestellten Einwohnern und anderen zu unterscheiden (Stichwort „Bio-Deutsche“). Aber als imaginierte Gemeinschaft institutionalisiert die Nation auch Solidaritätsprinzipien, und auch hier wird zwischen Solidaritätsberechtigten unterschieden und solchen, welche davon ausgeschlossen werden sollen. Schließlich bestimmt der Begriff „Nation“ auch die Regierung und artikuliert damit ein Herrschaftsprinzip innerhalb eines Territoriums.

## Das Diversity Prisma. Eine organisationale Standortbestimmung

*Hanna Vöhringer*

### 1 Wirksamkeit von Diversity Management

Diversity Management (DM) widmet sich der Vielfalt von Personen und deren Anerkennung, Repräsentation und Wertschätzung im betrieblichen Kontext. In grossen Organisationen ist DM heute eine gängige Managementpraxis. Einst der amerikanischen Bürger\_innenrechtsbewegung entstammend, wurde die Frage nach Diversität mehr und mehr mit ökonomischen Zielen verknüpft (vgl. Amstutz/Spaar 2014; Bendl 2012; Mensi-Klarbach 2012). Die Einführung von DM wird u.a. mit gesteigerter Effizienz durch mehr Diversität begründet, oft auch retrospektiv (vgl. Lederle 2007). Wirksame Konzepte von DM und deren Umsetzung stellen jedoch eine Herausforderung dar; nicht zuletzt auch, weil DM für die organisationale Praxis nicht eindeutig und einheitlich geklärt ist und zugleich mit den Dimensionen und deren Verknüpfung komplexe Zusammenhänge zu berücksichtigen sind. Ein Effekt davon ist, dass von Organisationen unterschiedlich viele Ressourcen – wie finanzielle, zeitliche, hierarchische, Macht- und auch Wissensressourcen (vgl. Striedinger et al. 2016) – für DM bereitgestellt werden und nicht immer sind Verantwortlichkeiten klar definiert. In den USA haben beispielsweise nur 20% der mittleren und grossen Unternehmen sogenannte Taskforces für Diversity und lediglich 10% beschäftigen Diversity-Manager\_innen (Dobbin/Kalev 2017). Hinzu kommt, dass viele Massnahmen und Programme trotz Einführung oft wenig auf ihre Effizienz hin untersucht werden (ebd.) und deshalb eher legitimierenden Charakter zu haben scheinen. Dies könnte zumindest erklären, weshalb DM nur selten an den „Kern“ einer Organisation gekoppelt ist (vgl. Vöhringer/Eberherr 2018). Dies ist eines der Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gender Cage – Revisited“ (vgl. [www.gendercage-revisited.eu](http://www.gendercage-revisited.eu); Amstutz/Eberherr/Funder/Hofmann 2018). Im Projekt wurden u.a. der „Gleichstellungsdruck“ auf Organisationen und Potenziale von Veränderungen untersucht. Das Analyseschema von „Talk, Decision, Action“ (Brunsson 1989, 2003, 2007) bildete einen wesentlichen Baustein der wissenschaftlichen Arbeit. So stellte sich das Konzept als eine hilfreiche Heuristik für die analytische Verortung von organisationalen Widersprüchen in Bezug auf Diversity- und Gleichstellungsarbeit heraus.

# Diversity of Institutional Support for Research Impact Implementation

*W. Nicol Keith, Xinzi Yu and Rose-Marie Barbeau*

## 1 Introduction

The importance of encouraging research impact on the economy and wider society has been recognised across the European higher education arena. Governments and funding agencies are increasingly focused on the generation of economic, societal, cultural and policy-related impacts arising from university research. Embedding the “impact agenda” into research infrastructure has become an important and immediate priority. Therefore, mechanisms to support the generation of research impact have begun to be introduced at various levels in many higher education institutions (HEIs). Using the H2020 ACCOMPLISSH network as a test platform (ACCOMPLISSH 2016; Smit et al. 2018), we explored current levels of embeddedness of impact support mechanisms in 14 European HEIs. Specifically, we looked at three major areas of institutional impact support instruments: strategic plans incorporating impact; senior appointments dedicated to impact-associated roles; and impact education and training for staff. All three instruments need to be in place for impact to be embedded into the research culture and activity of an institution. Using the insights from the project, we have developed an initial understanding of the mechanisms in place and where institutions stand in relation to supporting research impact priorities. Although the institutions investigated seem to be at different positions along the impact journey, we observed a strong commitment in all to implementing research impact support mechanisms. This initial study across a limited range of European HEIs provides a framework for more extensive future evaluations across a wider range of institutions.

Wider societal impact dominates the higher education and research policy agenda. New challenges have emerged as a result of globalisation, the movement of people, intensified global competition and socio-economic developments. With development increasingly dependent on new and robust knowledge and a highly educated workforce, there are explicit demands on universities in general and research in particular to help tackle these global challenges. Due to their scale and complexity, knowledge from a single discipline or solely from academic research cannot offer satisfactory solutions. University research must open up to other actors within and outside the research ecosystem. In an increasingly open, collaborative environment, university research will take place in a network in which different partners with diverse expertise and knowledge collaborate on the basis of a shared agenda.

Research budgets, therefore, are increasingly competing with the investment demands of broad economic and societal challenges. In today’s world, ‘traditional’ research is sometimes seen as too costly and no longer having a uniformly beneficial impact. The idea of research for the sake of research is being challenged on the basis of both economic and social relevance (Kinnunen et al. 2018; Bastow et al. 2014; Smit et al. 2018). Under these pressures, governments and funding agencies need to show that they are spending money on the right issues. They have begun to lessen their hands-off approach and demand demonstrable impacts outside academia. This is evidenced by funding conditions (external collaboration and clear statements of non-academic impact are now often expected in research proposals) and in terms of evaluation (Kinnunen et al. 2018; van den Akker/Spaapen 2017).

---

# Offener Themenbereich

---

## Editorial zum offenen Themenbereich

*Andrea D. Bührmann*

Im offenen Themenbereich werden unterschiedliche Aspekte des Diversitätsmanagements in Cross-Mentoring-Prozessen angesprochen. Beide Beiträge profitieren von den Ergebnissen der Diversitätsforschung:

Im Bereich Positionen und Forschungsskizzen beschäftigt sich *Christiane Jüngling* mit der beruflichen Integration hochqualifizierter Migrant\*innen. Dabei wählt sie einen mikropolitischen Zugang, um in ihrer explorativen Studie zu erforschen, mit welchen mikropolitischen Strategien externe Mentor\*innen vorgehen, um hochqualifizierte Migrant\*innen in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Jüngling identifiziert in qualitativen Interviews, die sie inhaltsanalytisch ausgewertet hat, vor allem vier relevante Strategien, die die Mentor\*innen genutzt haben, um ‚ihre‘ Mentees konstruktiv bei ihren Integrationsanstrengungen zu unterstützen: neben persönlichen nutzten sie das Einfordern von „Schulden“, den gegenseitigen Austausch und das Einschalten „höherer“ Instanzen.

*Pakize Schuchert-Güler und Elena Brandalise* stellen in ihrem Werkstattbericht das Programm Cultural Diversity vor, das an der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) entwickelt worden ist. In dem Modellprojekt werden Internationalisierungsanstrengungen mit der Förderung von einem Mehr an sozialer Kohäsion durch die Instrumente Lebenslanges Lernen und Bürgerschaftliches Engagement verzahnt. Ein Cross-Culture-Mentoring sensibilisiert dabei praxiserfahrene Führungskräfte (Mentor\*innen) und Studierende (Mentees) für interkulturelle Diversity-Aspekte unter einem „cross cultural“-Aspekt. In interdisziplinären Cross Professional Workshops bringen die Lehrenden ihre Erfahrungen ein und lernen den Umgang mit Diversität in ihrem Alltag prozess- und ressourcenorientiert zu gestalten.

Zum Schluss berichten *Barbara Sieben, Karin Büchter, Mechtild Gomolla und Andrea Wienhaus* von der erfolgreich durchgeführten Veranstaltung zum Deutschen Diversity-Tag 2018 an der Helmut-Schmidt-Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg.

Ich wünsche allen beim Lesen dieser spannenden Texte viel Inspiration für eigene Diversitätsprojekte.

---

# Positionen und Forschungsskizzen

---

## „Wir müssen Nischen finden“. Mikropolitik und Mentoring bei der beruflichen Integration hochqualifizierter Migrantinnen

*Christiane Jüngling*

### 1 Theoretischer Hintergrund

Untersuchungen, die den mikropolitischen Umgang mit Diversität in konkreten Organisationskonstellationen analysieren, sind bisher selten. Hier soll über Ergebnisse einer explorativen Studie berichtet werden, die analysiert, mit welchen mikropolitischen Strategien externe Mentor\*innen vorgehen, um hochqualifizierte Migrantinnen in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Untersuchungskonzept und Ergebnisse der Befragung von Mentees wurden in dieser Zeitschrift bereits veröffentlicht (Jüngling 2017). Im Folgenden werden Ergebnisse der Interviews mit Mentor\*innen dargestellt. Die Studie untersucht hochqualifizierte Migrantinnen, die in einigen Differenzdimensionen benachteiligt und zugleich in anderen privilegiert sind. Als Grundlage dient der handlungstheoretische Ansatz des Forschungsprojekts „Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen“ (vgl. Rastetter et al. 2011) mit Bezug auf den Mikropolitikbegriff von Neuberger (2006: 18). Demnach handelt mikropolitisch, „wer durch die Nutzung Anderer in organisationalen Ungewissheitszonen eigene Interessen verfolgt“. Eigene Interessen können individuelle Ziele sein (z.B. der eigene berufliche Aufstieg), aber eben auch das Interesse an der beruflichen Integration von Mentees. Mentoring wird als individualisierte mikropolitische Strategie zur beruflichen Integration von Migrantinnen begriffen.

Mentoring-Programme werden im Rahmen von Diversity Management als interne Maßnahme zur individuellen Förderung von Arbeitskräften mit Migrationserfahrung genutzt. Bei dem untersuchten Projekt handelt es sich um ein interkulturelles Cross-Mentoring Projekt. Der Begriff Cross-Mentoring bezeichnet Mentoring-Beziehungen, die Unternehmensgrenzen und unternehmensinterne Hierarchiestrukturen überschreiten (Domsch/Ladwig/Weber 2017: 4). Interkulturelles Mentoring (cross-cultural mentoring) bezeichnet eine Konstellation, in der Mentor\*in und Mentee unterschiedlichen Kulturen angehören (Voigt 2013: 163).

### 2 Mentoring-Projekt und Interviewstudie

Mikropolitische Handlungsstrategien in Mentoring-Prozessen wurden in qualitativen Interviews mit Mentor\*innen und Mentees eines seit 2005 bestehenden interkulturellen Cross-

---

# Beiträge aus der Praxis

---

## Diversity im Dialog: Ein Werkstattbericht am Beispiel der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin

*Pakize Schuchert-Güler und Elena Brandalise*

### 1 Einleitung

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) begründete bereits 2008 die Notwendigkeit der Umsetzung von Diversity Management an Hochschulen mit dem gesellschaftlichen Wandel, der Internationalisierung, dem Fachkräftemangel und der Gleichstellungsdebatte. Mögliche Aktionsfelder sind Lehre und Studium, Forschung, Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie das Hochschulmanagement und die Personalpolitik (vgl. HRK 2017: 6ff.).

In diesem Beitrag wird das Programm Cultural Diversity als Modellprojekt an der HWR Berlin vorgestellt. Cultural Diversity verzahnt den Ansatz der Internationalisierung an Hochschulen und Domestic Diversity mit der Förderung von sozialer Kohäsion und der Aufwertung des bestehenden Wissens in der Region (in der Gesellschaft) durch die Instrumente Lebenslanges Lernen und Bürgerschaftliches Engagement. Ziel des Programms ist es, einen aktiven Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit für alle Studierenden zu leisten sowie interkulturelle Annäherung und Anerkennung an der Hochschule zu fördern.<sup>1</sup>

### 2 Das Programm Cultural Diversity an der HWR Berlin

Cultural Diversity betrachtet die Einstellungen von Hochschulangehörigen gegenüber Vielfalt. Die Programmmaßnahmen bieten vor allem Instrumente (hier CCM und Cross P), um Vielfalt unter dem affektiven Aspekt von interkultureller Kompetenz zu erleben. Dieser Aspekt wird durch konative und kognitive Dimensionen erweitert (vgl. Bolten 2006, in Anlehnung an Gertsen 1990).

Der Fokus der Forschung liegt vorwiegend auf der Verzahnung des Konstruktes Diversität mit Lebenslangem Lernen und Bürgerschaftlichem Engagement. Der Gedanke dahinter gründet in der Überzeugung, dass eine positive Einstellung zu Vielfalt nur dann entstehen kann, wenn Wissen, Erfahrung und Fähigkeiten in einer Situationsauflösung zusammenspielen (vgl. Hutter 2004: 10). Die Gestaltung dieses Settings stellt allerdings eine lebenslange

---

1 Cultural Diversity trägt dem Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG) Rechnung, indem es Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in gesellschaftlich relevanten Bereichen gesetzlich fest schreibt. § 4 beschreibt interkulturelle Kompetenz als eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Wertehaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz. Vgl. Senatsverwaltung für Justiz (2010).